

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce a politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Labour Market and Employment Policy in the Moravian-Silesian Region

Student: Lucie Miechová

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2012

Zadání bakalářské práce

Student: **Lucie Miechová**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: Trh práce a politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
Labour Market and Employment Policy in the Moravian-Silesian Region

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti
 3. Trh práce v Moravskoslezském kraji
 4. Politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

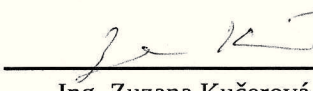
Seznam doporučené odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011
Datum odevzdání: 11.05.2012


Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Přílohu č. 1, danou k dispozici, jsem samostatně doplnila.“

V Ostravě dne 11. 5. 2012

Podpis:

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala především vedoucímu mé bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za jeho podnětné připomínky a čas, který mi věnoval při zpracování této práce.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teoretické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti.....	7
2.1	Trh práce.....	7
2.1.1	Poptávka po práci.....	8
2.1.2	Nabídka práce.....	8
2.1.3	Rovnováha na trhu práce.....	9
2.1.4	Segmentace na trhu práce.....	10
2.1.5	Prostorové vymezení trhu práce.....	11
2.2	Nezaměstnanost.....	12
2.2.1	Měření nezaměstnanosti.....	12
2.2.2	Struktura a formy nezaměstnanosti.....	13
2.2.3	Důsledky nezaměstnanosti.....	16
2.2.4	Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	17
2.3	Politika zaměstnanosti.....	17
2.3.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....	19
2.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	19
3	Trh práce v Moravskoslezském kraji.....	22
3.1	Charakteristika území.....	22
3.2	Poptávka po pracovní síle v Moravskoslezském kraji.....	24
3.2.1	Vývoj zaměstnanosti.....	24
3.2.2	Vývoj volných pracovních míst.....	27
3.2.3	Zahraniční zaměstnanost.....	29
3.3	Nabídka pracovní síly v Moravskoslezském kraji.....	31
3.3.1	Vývoj nezaměstnanosti.....	31
3.3.2	Tok nezaměstnanosti.....	34
3.3.3	Struktura nezaměstnaných osob.....	35
3.3.4	Vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání.....	38
4	Politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.....	42

4.1	Státní politika zaměstnanosti v České republice	42
4.1.1	Nástroje politiky zaměstnanosti v České republice.....	43
4.2	Pasivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	44
4.2.1	Podpora v nezaměstnanosti	45
4.3	Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	46
4.3.1	Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	46
4.3.2	Zhodnocení realizace aktivní politiky zaměstnanosti	47
4.3.3	Projekty financované z Evropského sociálního fondu	50
5	Návrhy a doporučení	52
6	Závěr	55
	Seznam použité literatury	56
	Seznam zkratk.....	59
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Trh práce představuje již řadu let velmi pozoruhodnou oblast zkoumání jak ekonomických odborníků, tak praktické politiky, jelikož důsledky jeho fungování se týkají každého z nás. V České republice začala být služba práce skutečně poptávána a nabízena až po roce 1990. V souvislosti s touto skutečností se objevil také nový společenský problém, kterým je nezaměstnanost se svými doprovodnými negativními důsledky a regionálními rozdíly. Nezaměstnanost se stala velmi závažným problémem a ani v současné době, vlivem nepříznivých vnějších hospodářských událostí, tomu není jinak. Zároveň se také objevily snahy, tento problém řešit prostřednictvím politiky zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky státu. Pomocí jejích nástrojů se stát podílí na snižování míry nezaměstnanosti a zmírňování následků spojených s touto nepříznivou životní situací.

Cílem této bakalářské práce je zjistit na základě dostupných dat situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji a nastínit jeho budoucí vývoj, dále zhodnotit politiku zaměstnanosti a navrhnout specifická opatření, která by pomohla situaci na tomto regionálním trhu práce zlepšit.

Naplnění tohoto cíle je zaměřeno především na období posledních dvou let, a to roku 2010 a 2011. V práci je použita metoda analýzy, kdy se složitější skutečnosti rozloží na jednodušší dílčí části a na základě detailního poznání podrobností se vytvoří syntetický závěr.

Základním přístupem použitým v této práci je objektivně-deduktivní metoda, kdy postupujeme od obecných souvislostí až ke konkrétním faktům.

Tato bakalářská práce je rozdělena do šesti částí, přičemž první a poslední část tvoří úvod a závěr. Druhá kapitola pojednává o teoretických souvislostech fungování trhu práce, dále definuje nezaměstnanost z hlediska její struktury a forem. V závěru kapitoly popisuje politiku zaměstnanosti a její aktivní a pasivní nástroje.

Třetí kapitola je zaměřená na analýzu trhu práce v Moravskoslezském kraji. Kapitola je rozdělena do tří podkapitol, přičemž první z nich se zabývá charakteristikou této oblasti. Následně je analyzována poptávka po pracovní síle, která je zaměřená na vývoj zaměstnanosti a volných pracovních míst. Poslední podkapitola se zabývá analýzou nabídky pracovní síly. Zkoumá tedy vývoj nezaměstnanosti, strukturu nezaměstnaných osob a vývoj nezaměstnanosti u vybraných rizikových skupin.

Čtvrtá kapitola je zaměřená na politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Nejprve vymezuje legislativu a nástroje aktivní a pasivní politiky v rámci České republiky a následně jejich konkrétní využití v Moravskoslezském kraji. Kapitola také obsahuje zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a seznamuje s projekty financovanými z Evropského sociálního fondu. Pátá kapitola představuje návrhy a doporučení a nastínění budoucího vývoje.

2 Teoretické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti

V historii lidstva se práce stala klíčovým jevem, který posouval jednotlivé kultury buď pomalými kroky, nebo překotnými skoky na mapě dějin. Práce hrála vždy klíčovou roli pro udržení a rozvoj sociálních skupin. Z čistě biologické závislosti lidí na práci se postupem času vytvořila vazba psychická a sociální (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Práce v životě člověka zaujímá nezastupitelné místo a je důležitou podmínkou jeho důstojné existence. Řadí člověka do řádu sociálních vztahů a uspokojuje jeho potřeby seberealizace a sebeúcty.

Skutečnou hodnotu práce člověk pozná, až když o ni přijde. Nedobrovolné vyřazení z pracovního života má totiž výrazné negativní psychologické, sociální a zdravotní dopady (Buchtová et al., 2002). Této situaci z velké části pomáhá zabránit politika zaměstnanosti, která usiluje o harmonizaci mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. K naplnění cílů politiky zaměstnanosti jsou využívány dva základní nástroje, kterými jsou aktivní a pasivní politika zaměstnanosti (Kuchař, 2007). Snahou aktivní politiky zaměstnanosti je nezaměstnanost minimalizovat, kdežto pasivní politika slouží spíše ke zlepšování životní situace nezaměstnaných formou různých podpor a úlev. (Halásková, 2008).

2.1 Trh práce

Práce dle obecné ekonomické teorie představuje jakýkoliv druh fyzické nebo duševní cílevědomé činnosti člověka, prostřednictvím které dochází k produkci výrobků a služeb. Práce člověku nepřináší pouze materiální prospěch, ale dává mu pocit společenské užitečnosti a seberealizace (Buchtová et al., 2002). Jedná se o primární výrobní faktor, který má na rozdíl od kapitálu a půdy výrazná specifika. Schopnost pracovat je totiž výlučně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční. Každý má jiné pracovní zkušenosti, schopnosti, nadání a talent.

Trh práce je místem, kde dochází k interakci mezi pracovníky, kteří nabízejí svou pracovní sílu a zaměstnavateli, kteří tuto pracovní sílu poptávají. Podle Václavíkové (2009) je trh práce tvořen třemi základními faktory – nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce (tj. mzdou). Reálně práce existuje v podobě různých profesí, které tvoří odvětvové, tj. profesní pracovní trhy (Brožová, 2003).

2.1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci představuje poptávku odvozenou od poptávky po finálních výrobcích. Poptávku dále ovlivňuje skutečnost, že práce nepůsobí samostatně a je nutná jeho kombinace s ostatními vstupy. Zaměstnavatelé se tedy snaží vyrobit zboží za co nejnižší náklady a prodat s co nejvyšším ziskem. Je proto výhodné pronajímat jen tolik pracovní síly, kolik jim přináší zisk. Poptávku po práci tedy tvoří množství práce požadované zaměstnavateli, za které jsou ochotni zaplatit určitou mzdou. Na trhu práce rozlišujeme individuální poptávku po práci a tržní poptávku po práci. Tržní poptávka je horizontální součet individuálních poptávek všech firem, které práci poptávají (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Poptávku můžeme rozdělit na uspokojenou a neuspokojenou.

Uspokojená poptávka po práci je představována obsazenými pracovními místy – osobami zaměstnanými v pracovním poměru nebo osobami samostatně výdělečně činnými. Naopak neuspokojená poptávka po práci jsou volná pracovní místa, která chtějí zaměstnavatelé obsadit. Tato *neuspokojená poptávka* je buď evidovaná prostřednictvím úřadů práce anebo neevidovaná, kdy se zaměstnavatelé snaží tato místa obsadit bez pomoci státu (Hančlová et al., 2002).

2.1.2 Nabídka práce

Nabídku na trhu práce tvoří ti, kteří nabízejí svou pracovní sílu a rozhodují se mezi nejužitečnější kombinací pracovního a volného času. Každý člověk má možnost volby. Může pracovat a získávat mzdu, za kterou si může kupovat spotřební statky, anebo nepracovat a mít užitek z volného času. Cenou volného času je tedy ušlá mzda. Nabídka práce velmi úzce souvisí s poptávkou po volném čase, přičemž důležitou roli hraje jak cena práce, tak cena volného času. Většina ekonomicky aktivního obyvatelstva je ochotna s růstem mzdy obětovat svůj volný čas. Růst mezd tedy vede k nárůstu nabídky na trhu práce. Existují však jistá omezení, kvůli kterým nelze nabídku práce neomezeně zvyšovat. Člověk je limitován určitým disponibilním množstvím času a fyzickými možnostmi. Reakce lidí na růst mezd jsou v ekonomii popisovány pomocí dvou efektů: substitučního a důchodového. Chování lidí v nižších mzdových sazbách ovlivňuje substituční efekt. Kdy s růstem mezd jsou lidé ochotni obětovat svůj volný čas a nahrazují ho prací. Vlivem důchodového efektu, u vyšších mzdových sazeb, začíná převládat užitek volného času nad užitekem mzdy. Na zvýšené mzdové sazby lidé, pod vlivem důchodového efektu, reagují snížením nabízeného množství práce.

Uspokojená nabídka práce představuje počet osob ekonomicky aktivních na pracovních místech. Tato nabídka je tvořena osobami zaměstnanými v pracovně právním vztahu, osobami samostatně výdělečně činnými a osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci OSVČ).

Neuspokojenou nabídku práce tvoří osoby, které nabízejí pracovní sílu, ale vzhledem k nedostatku pracovních míst a jiných důvodů nemohou zaměstnání najít. Jedná se o osoby, které nepracují, ale pracovat mohou, chtějí a práci aktivně hledají. Tuto neuspokojenou nabídku práce dělíme na evidovanou prostřednictvím územně příslušných úřadů práce nebo zprostředkovatelských agentur a na neevidovanou, kterou tvoří osoby, které si hledají práci bez využití služeb státu nebo soukromých agentur (Tvrdý et al., 2007).

Tržní nabídka práce je součtem všech individuálních nabídek práce v určité profesi. Tvar této křivky je rostoucí, což je vysvětlováno jednak tím, že růst mezd vede zaměstnané osoby k ochotě nabízet ještě více práce a jednak tím, že růst mezd láká do práce osoby stojící doposud mimo trh práce (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha se na dokonale konkurenčním trhu práce vytváří při rovnovážné mzdě. Ta je dána průsečíkem křivky poptávky a nabídky práce. Na změny poptávky po práci reaguje nabídka práce často pomalu. Podmínkou dosažení této rovnováhy je tedy především pružnost mezd. Mzdu můžeme definovat jako odměnu za vykonanou práci.

Podmínkou pro dosažení rovnováhy je dokonale konkurenční trh. Ten spadá do oblasti čistě teoretické abstrakce, jež ale bývá východiskem řady modelů, které jsou postupně upravovány odstraněním některých zjednodušujících předpokladů, a tak se přibližují reálnému trhu práce. O **dokonale konkurenčním trhu** hovoříme, pokud jsou splněny tyto podmínky:

- existence velkého počtu subjektů, které nemohou ovlivnit cenu ani množství nabízené nebo poptávané práce,
- homogennost na trhu práce, tzn. dokonalá substituce jak zaměstnavatelů, tak pracovníků,
- dokonalá informovanost všech účastníků na trhu práce.

Pokud jsou splněny podmínky pro dokonalou konkurenci, na trhu práce dochází k optimální alokaci pracovníků do firem za určité mzdy. V reálném životě ale existuje mnoho překážek, které zabraňují nebo omezují nastolení rovnovážného stavu. Vyloučením některého

z výše uvedených předpokladů se dostáváme k modelům nedokonalé konkurence (Hančlová et al., 2002).

Obr. 2.1 Struktura regionálního trhu práce



Zdroj: Hančlová et al. (2002, s. 14)

2.1.4 Segmentace na trhu práce

Pokud je trh práce nehomogenní¹, dochází k jeho segmentaci. Trh práce je tedy ve skutečnosti segmentován, tzn. rozdělen na celou řadu dílčích trhů, které jsou do značné míry navzájem nekonkurenční (Jurečka, Jánošíková et al., 2009b). Segmentací dochází k oddělení určitých skupin prací popř. sektorů trhu práce. Výsledkem segmentace mohou být disproporce – např. vysoká nezaměstnanost či rigidita mezd.

Podle teorie duálního trhu práce je trh segmentován na dvě části – **primární a sekundární**. Jak uvádí Tvrdý et al. (2007), primární pracovní trh zahrnuje lepší pracovní příležitosti, relativní pracovní jistotu, kariérový růst a lepší pracovní i mzdové podmínky. Na druhé straně existuje sekundární trh práce, na kterém se nacházejí pracovní místa s nižší sociální prestiží i mzdovým ohodnocením. Lidé pracující na tomto trhu se častěji setkávají s rizikem kratší či delší nezaměstnanosti, mají malou šanci zvýšit si svou kvalifikaci a přejít

¹ tzn. že zde existují bariéry

na trh primární. Na tomto trhu práce se nacházejí zejména lidé mladí, nekvalifikovaní, příslušníci etnických menšin, osoby zdravotně postižené a osoby v předdůchodovém věku.

S teorií duálního trhu úzce souvisí pojem *marginalizace* na trhu práce. Marginalita je podle Sirovátka (1997) nedostatek participace jednotlivců a skupin v těch oblastech, ve kterých se v souladu s normami očekává, že by participovat měli (převzato z Mollera, 1995). Sirovátka (1997) tvrdí, že marginalizace na trhu práce znamená proces, ve kterém jsou určitým osobám přiřazeny takové pracovní pozice, které jim neumožňují plné začlenění na trhu práce a snižují jim jejich šance výběru takových pracovních příležitostí, které by měly žádoucí stabilitu, výši mzdy a ostatní výhody. Existují různé formy marginalizace. Jedná se např. o nejistotu na trhu práce, nezaměstnanost (opakovanou nezaměstnanost, dlouhodobou nezaměstnanost), vyloučení z primárního trhu práce na trh sekundární (Tvrdý et al., 2007).

Trh práce může být dále segmentován na *trh externí a interní*. Podle Václavíkové (2009) se externím trhem práce rozumí otevřený trh, na kterém si jednotlivé firmy konkurují. Interní trh je potom chápán jako vnitřní trh dané firmy. Díky tomu rozdělení můžeme sledovat strategii mobility pracovní síly. Tuto strategii ovlivňuje politika zaměstnanosti státu, který může ovlivňovat (např. stimulačními pobídkami) pohyb zaměstnanců mezi firmami a také podporovat rozvoj lidských zdrojů v rámci jednotlivých firem.

2.1.5 Prostorové vymezení trhu práce

Podle Hančlové et al. (2002) může mít segmentace trhu práce charakter profesní, geografický nebo závislosti pracovníka k zaměstnavateli. Příčinou *geografické segmentace* je omezená prostorová mobilita pracovní síly neboli její imobilita. Tato imobilita je způsobena:

- u dojíždění cenou dopravy do zaměstnání a ztrátou času při dopravě,
- u migrace existencí nákladů na migraci (náklady na hledání a koupi bytu, dopravní náklady atd.), vysoké riziko, které pramení z neznámého prostředí a psychosociální překážky (sociální vazby v původním regionu).

V současné době se geografická imobilita snižuje v důsledku rozvoje automobilové dopravy a informačních a telekomunikačních technologií. Jedná se však pouze o určité obory. Proto můžeme předpokládat, že trh práce bude v nejbližší době stále geograficky segmentován. Geografická segmentace má za následek omezení trhu práce na určité území resp. region.

Jak uvádí Tvrď et al. (2007), **region** je územně-prostorový útvar, ve kterém je možné definovat základní socioekonomický systém, který lze z prostoru pomocí jednoho či více znaků přesně vymezit. Můžeme jej vymezit na základě funkčnosti, tzn., že sloučíme území, které mají silné vzájemné prostorové vazby, nebo na základě homogenity, tzn., sloučíme homogenní území podle vybraných znaků.

Přirozený region se vyznačuje jak sociálními prvky (historický vývoj lokálních společenství), tak prvky geografickými (např. úrodnost země, klimatické podmínky, nadmořská výška). Pro tyto regiony jsou typické silné vnitřní sociální, ekonomické a kulturní vazby. Přirozený region je třeba rozlišovat od *administrativního regionu*, který je účelově vymezen pro systém řízení veřejné správy. Jedná se o regiony umělé, které mnohdy neodpovídají skutečným procesům a vztahům na určitém území. Kraje a regiony soudržnosti jsou administrativní (tj. statisticky účelové) regiony, které se různou mírou liší od regionů přirozených.

Přirozený regionální trh práce je podle Hančlové et al. (2002) vymezen mírou dojížděky do zaměstnání. Pro komplexnější vymezení přirozených regionů se pracuje také s mírou dojížděky za službami, které mohou následně ovlivňovat charakter lokálního trhu práce.

2.2 Nezaměstnanost

Jak uvádí Brožová (2003), nezaměstnanost je vážným společenským a ekonomickým problémem, který s sebou přináší multidimenzionální důsledky. Nezaměstnanost podle Václavíkové (2009) představuje nerovnováhu na trhu práce, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci.

Podle definice ILO je za **nezaměstnaného** považována osoba starší 15 let, která je bez práce, ale aktivně si ji hledá a je schopna nastoupit okamžitě (tj. nejpozději do 14 dnů) do zaměstnání. Na druhou stranu do skupiny **zaměstnaných** patří všichni lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, buď ve formě pracovně-právního vztahu, nebo ve formě samozaměstnání.

2.2.1 Měření nezaměstnanosti

Jak uvádí Brožová (2003), zaměstnaní a nezaměstnaní spolu tvoří **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** (tzv. pracovní sílu). Ostatní lidé, kteří nesplňují podmínky pro zařazení mezi nezaměstnané a zaměstnané spadají do **ekonomicky neaktivního obyvatelstva**. Jsou to

např.: důchodci, studenti, ženy v domácnosti, osoby praceneschopné a osoby, které práci nehledají. Na základě zařazení obyvatelstva do předchozích skupin můžeme sestavit několik ukazatelů, které nám pomohou zmapovat vývoj na trhu práce. **Míra ekonomické aktivity** se vypočítá jako procentuální podíl celkové pracovní síly na počtu všech osob v produktivním věku. **Míra zaměstnanosti** jako podíl počtu všech zaměstnaných osob na počtu osob v produktivním věku.

Nejčastěji používaným ukazatelem je evidovaná **míra nezaměstnanosti**, která se vypočítá jako procentuální podíl počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních obyvatel.

Vyjadřuje se v procentech a vypočítá se podle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

kde u je míra nezaměstnanosti vyjádřená v %,

U je počet nezaměstnaných a

L je počet zaměstnaných.

Počet uchazečů na jedno volné místo je dalším důležitým ukazatelem, díky němuž posuzujeme šance nezaměstnaných na nalezení pracovního místa. Tento ukazatel zjistíme porovnáním počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných pracovních míst (Jurečka, Jánošíková et al., 2009a).

2.2.2 Struktura a formy nezaměstnanosti

Při hodnocení údajů o míře nezaměstnanosti je důležité analyzovat také strukturu nezaměstnanosti, především z hlediska délky nezaměstnanosti, regionálního rozložení a vlivu na jednotlivé skupiny obyvatel (Jurečka, Jánošíková et al., 2009a).

Krátkodobá nezaměstnanost (tj. frikční, dobrovolná) trvá zpravidla v rozmezí několika týdnů a nezpůsobuje člověku ani společnosti vážnější problémy.

Dlouhodobá nezaměstnanost už ale závažným problémem je. Trvá zpravidla déle než jeden rok a pro dotčené subjekty přináší řadu psychických a sociálních potíží. Příčinou této nezaměstnanosti může být dlouhodobá hospodářská recese (tj. nedostatek volných pracovních

míst) nebo dlouhotrvající mzdová strnulost (Brožová, 2003). Negativně působí také příliš vysoké podpory v nezaměstnanosti, které dostatečně nemotivují nezaměstnané hledat si práci. Důležité je věnovat pozornost rozdílům v míře nezaměstnanosti jak na regionální úrovni, tak u různých věkových a etnických skupin.

Podle příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti, a podle jejich projevů v reálné ekonomice rozlišujeme čtyři základní typy nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti a není proto vnímána jako závažný problém (Buchtová et al., 2002). Jedná se o krátkodobou (tj. přechodnou) nezaměstnanost, se kterou se potýkají lidé, kteří opustili původní pracovní místo a potřebují nějakou dobu na hledání nového zaměstnání. Buď své pracovní místo opustili dobrovolně a hledají lépe placené, nebo byli propuštěni v důsledku technologických či organizačních změn v daném podniku. Řadíme zde také ty, kteří hledají pracovní místo v novém bydlišti a absolventy škol, kteří vstupují na trhy práce poprvé (Brožová, 2003).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost představuje složitější problém a je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Jak tvrdí Buchtová et al. (2002), tato nezaměstnanost je vyvolána nedostatečnou poptávkou po produkci určitých statků. Což má za následek klesající poptávku po práci v těchto odvětvích a útlum těchto výrob (např. hornictví, hutnictví). Naopak poptávka po práci v nových odvětvích roste (např. automobilový průmysl). Vzniká tedy nerovnováha na trhu práce, kdy profesní struktura nabízejících neodpovídá struktuře poptávky (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Podle Buchtové et al. (2002) je strukturální nezaměstnanost hlavním faktorem, který ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce. Příčinami této nezaměstnanosti podle Tvrdeho et al. (2007) jsou:

- nedostatečná mobilita pracovních sil, která je příčinou nerovnováhy na regionálních trzích práce,
- technologická nezaměstnanost, kdy je práce lidí nahrazována stroji,
- růst nabídky práce, vyvolaný zvýšeným přílivem emigrantů nebo demografickými změnami populace,

- mzdová struktura.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je podle Buchtové et al. (2002) vyvolána cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Za příčinu jejího vzniku uvádí Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) nedostatečnou agregátní poptávku a s ní související nízkou poptávku po práci. Tato nezaměstnanost představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry. Jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost, která postihuje celou ekonomiku plošně a provází jí nedostatek volných pracovních míst (Brožová, 2003).

Sezónní nezaměstnanost

Jak uvádí Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009), k sezónní nezaměstnanosti dochází vlivem nepravidelné produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí (např. zemědělství, stavebnictví) nebo vlivem poklesu poptávky po určitém druhu zboží (např. sortiment s vánoční či velikonoční tematikou).

Nezaměstnanost lze analyzovat také podle kritéria, jsou-li pracovníci nezaměstnaní dobrovolně nebo nedobrovolně.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo není ochoten přijmout pracovní místo, které není placeno dle jeho představ (Brožová, 2003). Jak tvrdí Buchtová et al. (2002), hledá lépe placenou práci. Pokud na trhu existují alternativní zdroje finančních prostředků (např. vysoké sociální dávky) délka trvání této nezaměstnanosti se zvyšuje. Naopak pokud nejsou tyto náhradní příjmy významné, lidé mají větší zájem si práci najít i za nižší mzdu (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Tato nezaměstnanost je na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti.

Na druhou stranu **nedobrovolně nezaměstnaný** podle Brožové (2003) hledá práci a chce pracovat za mzdu, která na daném trhu převládá. Někteří jsou dokonce ochotni pracovat za mzdu nižší, ale nemohou práci najít. Příčinou této nezaměstnanosti je podle Václavíkové (2009) příliš vysoká reálná mzdová sazba, při které je hodně lidí ochotno pracovat, ale ne každý si práci najde. Brožová (2003) uvádí za důvod této nezaměstnanosti překážky, které brání poklesu mezd i v situaci kdy nabídka práce je větší než poptávky po práci. Za tyto překážky považuje zejména odbory a státem uzákoněnou výši minimální mzdy. Obojí brání poklesu mezd a způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost. Právě tato

nezaměstnanost vyvolává ekonomické potíže a způsobuje psychické a sociální problémy těm, kteří se s ní nedokážou vyrovnat.

Další specifickou formou nezaměstnanosti je přirozená míra nezaměstnanosti, která v moderní ekonomii patří mezi nejdůležitější ukazatele popisující trh práce.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Podle Buchtové et al. (2002) se jedná o takovou míru nezaměstnanosti, při které je dosaženo rovnováhy na trhu práce. Vznikla tedy působením tržních sil a není ji možné pomocí politických zásahů trvale ovlivňovat. Podle M. Friedmana jde o takovou míru nezaměstnanosti, která nevytváří tlaky na zvyšování ani snižování inflace. Toto pojetí je označováno jako NAIRU². Inflace je při této míře nezaměstnanosti stabilní. Podle Brožové (2003) se skutečná míra nezaměstnanosti nachází buď pod, nebo nad přirozenou mírou a krátkodobě kolem ní kolísá. Přirozená míra nezaměstnanosti je tedy jejím dlouhodobým trendem.

2.2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost přináší ztráty jak pro nezaměstnaného, tak pro celou společnost. Jak uvádí Brožová (2003, s. 101): „*Nejzávažnější společenskou ztrátou je ztráta makroekonomického produktu.*“ Tato ztráta je způsobena tím, že lidé, kteří jsou nezaměstnaní, nepřispívají k výrobě statků a služeb.

Dalším důsledkem je optimální nevyužití výrobního faktoru práce a s ním souvisejících ostatních výrobních faktorů, které zůstávají také mimo výrobní proces. Nezaměstnanost dále vyvolává zvýšené nároky na státní rozpočet, jelikož nezaměstnaní neodvádějí daně z mezd, ale naopak jsou jim vypláceny podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky. S rostoucím počtem nezaměstnaných souvisí i další nepříznivé sociální jevy. Jedná se o zhoršení veřejného zdraví, růst kriminality, politická nestabilita apod. V důsledku nezaměstnanosti člověk ztrácí kvalifikaci a jeho vzdělání se znehodnocuje. Tím se snižuje hodnota jeho lidského kapitálu, který je vzácným ekonomickým zdrojem. Ztrácí nejen samotný pracovník, ale celá ekonomika.

Zvláště dlouhodobá nezaměstnanost znamená zhoršení finanční situace a snížení životní úrovně nezaměstnaného i jeho rodiny. Ztráty ale nejsou jen ekonomického charakteru. Člověk ztrácí společenské kontakty, sociální status, sociální důstojnost a prestiž.

² tj. non-accelerating inflation rate of unemployment

Nezaměstnaný člověk také jinak vnímá čas. Jelikož ho má dostatek, ztrácí pro něho důležitost a je pro něj obtížnější vyplnit jej aktivní smysluplnou činností. Pasivní trávení času ovšem přináší depresivní pocity prázdnoty, úzkosti a marnosti (Brožová, 2003). Zvládání situace ztráty zaměstnání je podle Buchtové et al. (2002) velmi individuální. Někteří tuto skutečnost vnímají jako novou osobní šanci a jako krátkodobý stav, který se snaží svou vlastní aktivitou změnit. Naopak lidé, kteří jsou méně odolní psychické zátěži a chybí jim pozitivní motivace a reakce na podněty se často sociálně izolují. Tito lidé ztrácí důvěru v sebe sama, ztrácí sebevědomí, sebeúctu a narůstají v nich pocity beznaděje a nepotřebnosti. Tyto psychické problémy se mohou negativně odrazit na jejich zdravotním stavu.

2.2.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Podle Buchtové et al. (2002) je uplatnění člověka na trhu práce závislé na celé řadě charakteristik (věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví či příslušnost k etnické skupině). Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí, které jsou vystaveny vyššímu riziku ztráty práce a opakované nezaměstnanosti. Tyto skupiny nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pozicích. Jak potvrzuje Kuchař (2007) tyto skupiny osob, jejichž pozice na trhu práce je rizikovější, vyžadují specifickou pozornost.

Významné problémy při uplatnění na trhu práce mají především čtyři skupiny osob. Jsou to zdravotně postižení občané, osoby starší 50 let, nekvalifikovaní uchazeči a osoby dlouhodobě nezaměstnané (Šimek, 2010).

Kotíková (2003, s. 129) podle zkušeností úřadů práce uvádí, že nejčastějšími kumulacemi handicapů jsou:

- vyšší věk – nevyhovující zdravotní stav,
- vyšší věk – nedostatečná kvalifikace,
- nízká kvalifikace – vyšší věk – zdravotní omezení.

2.3 Politika zaměstnanosti

Existují různé definice politiky zaměstnanosti. Podle Krebse et al. (2005) se jedná o soubor opatření, kterými jsou vytvářeny podmínky pro efektivní využití pracovních sil a pro dynamickou rovnováhu na trhu práce. Tato politika je zpravidla výsledkem působení státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Snahou politiky zaměstnanosti je harmonizace nabídky a poptávky na trhu práce a zpružnění mechanismů, které působí mezi nimi. Jak uvádí

Brožová (2003), měla by být provázána s ostatními politikami, především s politikou hospodářskou, sociální a vzdělanostní.

Snahou politiky zaměstnanosti je sice přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše ji ve smyslu rovnováhy podporuje a doladuje. Zásadní vliv na rovnováhu na trhu práce má hospodářská politika a její opatření, která slouží k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst. Politika zaměstnanosti je tedy součástí politiky hospodářské (Krebs et al., 2005).

Hospodářská politika státu představuje souhrn ekonomických opatření, která jsou zacílena buď plošně, na celou ekonomiku, nebo do jejích jednotlivých oblastí. Proto lze chápat politiku zaměstnanosti, hospodářskou politiku státu v oblasti trhu práce, ve dvou úrovních:

- **makroekonomické**, kde politika zaměstnanosti je zaměřena především na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a působí víceméně plošně, hlavně na straně poptávky po práci. Makroekonomická politika zaměstnanosti je závislá na tom, jaký cíl je preferován v politice hospodářské. Jelikož tyto cíle mohou být konfliktní a úspěch v jedné oblasti často vede ke zhoršení v oblasti jiné (např. inflace a nezaměstnanost).
- **regionální**, kde politika zaměstnanosti neboli politika trhu práce řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a rozdílné regionální příčiny nezaměstnanosti. Vychází tedy z konkrétní situace na konkrétním trhu práce (Šimek, 2007).

Politika zaměstnanosti je zabezpečována zejména prostřednictvím různých nástrojů. Mezi tyto nástroje řadíme např.:

- veřejné výdaje,
- daňovou politiku,
- regulační a legislativní opatření.

Veřejné výdaje jsou výdaje ze státního rozpočtu, jejichž cílem je zvyšování zaměstnanosti. Pasivní složka tvoří hmotné zabezpečení uchazečů formou podpory v nezaměstnanosti. Tyto výdaje se uskutečňují formou transferů. Naopak aktivní složka by měla být podstatně větší a členitější, jelikož zahrnuje výdaje na služby zaměstnanosti, rekvalifikaci, administrativu, tvorbu nových pracovních míst a odstraňování bariér vstupu na trh práce.

Daňovou politikou se rozumí ovlivňování tvorby nových pracovních příležitostí a stimulační k práci formou různých daňových úlev. Legislativní opatření definují práva a povinnosti všech účastníků na trhu práce a regulační opatření slouží k ochraně vnitřního trhu. (Halásková, 2008).

2.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti a její opatření se začaly rozvíjet již během první třetiny 20. století, kdy došlo k posunu vnímání příčin nezaměstnanosti. Na nezaměstnanost se začalo pohlížet jako na jev, který je determinovaný společensky, tj. sociálně ekonomickými faktory, které člověk nemůže vlastní vůlí ovlivnit (Krebs et al., 2005). Pasivní politika zaměstnanosti má podobu:

- systému pojištění v nezaměstnanosti, tzv. podpor v nezaměstnanosti, které slouží k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané,
- systému státní pomoci v nezaměstnanosti, tzv. dávky sociální pomoci.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je časově omezeno a jejich výše je určena jako procento z poslední vyplácené mzdy. Kdežto dávky sociální pomoci jsou vázány na tzv. sociální potřebnost, jejich výše není závislá na dřívějším výdělku, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmu (Brožová, 2003).

2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se začala pozvolna rozvíjet do své dnešní podoby od padesátých let 20. století. Opatření tohoto typu byla však do konce 60. let méně významná, jelikož v období poválečné obnovy byla poptávka po práci vysoká, a tedy míra nezaměstnanosti nízká. Až v 70. letech následkem ropných šoků nastává orientace na aktivní politiku zaměstnanosti, která by pomáhala strukturálním změnám a flexibilitě trhu práce. Do centra zájmu se dostala podpora strany nabídky práce a její kultivace pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Krebs et al., 2005).

Pro účely mezinárodního srovnání³ jsou opatření aktivní politiky zaměstnanosti tříděny podle svého charakteru do pěti skupin. Patří zde veřejné služby zaměstnanosti,

³ podle OECD

pracovní příprava a výcvik, opatření pro nezaměstnanou mládež, podpora tvorby pracovních míst a opatření pro znevýhodněné skupiny osob.

Veřejné služby zaměstnanosti

Veřejné služby zaměstnanosti jsou ve většině zemí hlavním nástrojem politiky pracovního trhu. Jedná se o síť veřejných institucí, které zajišťují potřebné služby zaměstnanosti na trhu práce. Především poskytují informace, poradenské služby a umisťují uchazeče o zaměstnání do pracovního procesu. Tyto instituce jsou často odpovědné za výplaty finančních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti a za zajišťování dalších typů programů. V řadě zemí tyto služby zajišťují jak veřejné instituce, tak soukromé agentury, ale jejich role je spíše doplňková.

Pracovní příprava a výcvik

Pracovní přípravou lze nejen dočasně vyřešit problémy nezaměstnaných, ale jedná se také o velmi cennou investici do budoucna. Toto opatření je orientováno jak na nezaměstnané tak na zaměstnané osoby. Existuje více typů programů, které sledují nejrůznější cíle. Zásadně lze rozlišit dva typy:

- selektivní a nápravná příprava, která je orientována spíše na rizikové skupiny, které jsou více ohrožené nezaměstnaností,
- všeobecně zaměřená příprava, jejímž cílem je zvýšit celkovou kvalitu a připravenost v určité zemi.

Pracovní příprava má jak přímé efekty na zaměstnanost, tak velmi důležité nepřímé efekty pro nezaměstnané. Jedná se o zvyšování jejich sebedůvěry, získávání nových sociálních kontaktů, nových znalostí a dovedností, motivování k dalšímu výcviku apod.

Opatření pro nezaměstnanou mládež

Jsou rozlišovány dva typy opatření, které jsou v praxi obvykle spojovány s cílem zvýšit jejich efektivitu. Prvním typem je pracovní příprava a výcvik pro mládež, který zahrnuje opatření usnadňující přechod ze školy do zaměstnání. Je určen zejména pro věkovou skupinu mládeže po ukončení základní školní docházky.

Druhý typ představuje programy pro nezaměstnanou a znevýhodněnou mládež. Tyto programy jsou rozmanité a zahrnují podporu vzdělávání, speciální kurzy v základních

profesních znalostech a dovednostech, různé formy pracovní praxe, zabraňování odchodu mladých lidí ze škol a podporování jejich návratu, pokud už k němu došlo.

Podpora tvorby nových pracovních míst

Jde o programy, které buď vytvářejí dodatečnou zaměstnanost, anebo se snaží selektivně o snížení nezaměstnanosti rizikových skupin obyvatel, jako jsou např. dlouhodobě nezaměstnaní či jiné handicapované skupiny. Rozlišeny mohou být tři skupiny programů:

- podpora regulérních zaměstnání v soukromém sektoru,
- podpora samostatného podnikání,
- přímá tvorba pracovních míst ve veřejném sektoru.

Tato podpora, která je většinou finanční subvencí, může mít různé formy, např. jde o snížení daňových povinností, zvláště za sociální pojištění. Takové opatření mění nákladovou a příjmovou strukturu ekonomiky a má také stimulační makroekonomické účinky. Podporou strany poptávky, totiž redukuje náklady na pracovní sílu.

Dalším typem opatření je finanční podpora podnikům, které jsou v krizi. Pokud je ale uzavření podniku nevyhnutelné, je efektivnější tento proces usnadnit.

Opatření pro znevýhodněné skupiny osob

Znevýhodněné skupiny osob se vyznačují určitou bariérou, která jim znesnadňuje zaměstnávání a je daná zdravotními, fyzickými, mentálními nebo sociálními faktory. Opatření k odstranění těchto bariér existuje celá řada. Jedná se o rozsáhlé programy pro handicapované s cílem zvýšit jejich sociální integraci. Někdy bývají tato opatření spojena s přímou tvorbou pracovních míst, pro která se používá termín „chráněná pracoviště či chráněné dílny“.

Alternativou veřejně financované zaměstnanosti jsou legislativní opatření zavedená v řadě zemí, která ukládají zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat určité procento zdravotně postižených osob (Sirovátka, 1995).

3 Trh práce v Moravskoslezském kraji

Již od 19. stol se Moravskoslezský kraj řadí mezi nejdůležitější průmyslové regiony střední Evropy. Zaměření jeho hospodářské činnosti však v současnosti přináší nemalé problémy související s restrukturalizací tohoto regionu a s řešením sociálních problémů spojených především s vysokou mírou nezaměstnanosti.

3.1 Charakteristika území

Moravskoslezský kraj leží na severovýchodě České republiky a tvoří jednu z jeho nejvíce okrajových částí. V rámci krajského uspořádání ČR je lemován Olomouckým a Zlínským krajem. Na severu a východě hraničí s Polskem⁴ a na jihovýchodě se Slovenskem⁵. Příhraniční charakter tohoto kraje umožňuje efektivní spolupráci v oblasti výrobní sféry, rozvoji infrastruktury, v ochraně životního prostředí, v kulturně vzdělávací činnosti a v oblasti turistického ruchu.

Tento region svou rozlohou 5 427 km² zaujímá 6,9 % území ČR a řadí se tak na 6. místo mezi všemi kraji. Zahrnuje okresy Bruntál, Opava, Karviná, Ostrava-město, Nový Jičín a Frýdek-Místek a je rozdělen na 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, do kterých spadá celkem 300 obcí⁶, viz Příloha 1 (Český statistický úřad, 2011).

Kraj vznikl spolu s ostatními 13 kraji na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb. k 1. lednu roku 2000. Podle usnesení vlády ČR⁷ představuje územní statistickou jednotku NUTS 3 a zároveň také statistickou jednotku NUTS 2 – Moravskoslezsko. Krajským městem je statutární město Ostrava (Agentura pro regionální rozvoj, 2006).

Ekonomická situace

Klíčovým ukazatelem vývoje ekonomiky je hrubý domácí produkt (HDP), který v roce 2010 činil v Moravskoslezském kraji 369 908 mil. Kč, čímž se kraj podílel na HDP České republiky 9,8 %. Hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele v Moravskoslezském kraji dosáhl v roce 2010 výše 297 177 Kč, což odpovídalo až 9. místu mezi 14 kraji v České republice. Za ČR představoval HDP na 1 obyvatele 358 957 Kč, což je o 61 780 Kč více než v Moravskoslezském kraji.

⁴ Slezské a Opolské vojvodství

⁵ Žilinský kraj

⁶ z toho je 41 měst.

⁷ č. 707/1998

Struktura ekonomiky Moravskoslezského kraje je dána historickým vývojem a přední postavení v ní zaujímá průmyslová výroba. Jádrem je ostravsko-karvinská aglomerace. Kraj má bohaté zásoby nerostných surovin, hlavně černého uhlí, ložiska zemního plynu a dalších surovin jako jsou žula, vápenec, mramor, sádrovec, břidlice, štěrkopísky a cihlářské jíly.

Jedná se o tradiční industriální oblast s vysokým podílem tzv. „velkého“ průmyslu, zejména těžkého strojírenství, hutnictví a hornictví. Dalšími důležitými sektory jsou lehké strojírenství, potravinářský, elektrotechnický a v poslední době také rozvíjející se automobilový průmysl, dále výroba plastových výrobků a stavebnictví. Více než polovinu kraje zaujímá zemědělská půda. Zemědělství má celoplošný charakter, v podhůří Jeseníků a Beskyd je zastoupeno lesní hospodářství.

Demografická situace

V Moravskoslezském kraji žilo k 31. 12. 2010 celkem 1 243 220 obyvatel, což je nejnižší počet v historii tohoto kraje. Jedná se sice o třetí nejlidnatější kraj v České republice, ale současným trendem je úbytek obyvatelstva v důsledku migrace do jiných částí republiky. Problémem je hlavně soustavné snižování počtu mladých lidí do 14 let věku. V roce 2010 se však tento pokles zastavil a ke konci roku bylo evidováno 178 467 osob tohoto věku, viz Tab. 3.1.

Se svými 300 obcemi patří MSK k regionům s nejmenším počtem sídel. Tomu také odpovídá hustota zalidnění, která činí 229,1 obyvatel na km², přičemž stejný údaj pro celou ČR představuje 133,6 obyvatel na km² (Český statistický úřad, 2011). Typickým rysem kraje je koncentrace většiny obyvatelstva ve městech nad 20 tis. obyvatel. V kraji se uplatňují dva velmi odlišné typy osídlení. Velké průmyslové aglomerace s vysokou koncentrací obyvatel zejména v ostravsko-karvinské části, a převážně zemědělské, horské a podhorské oblasti velmi řídce osídlené na jihovýchodě a západě kraje (Agentura pro regionální rozvoj, 2006).

Tab. 3.1 Vývoj počtu obyvatel trvale žijících v Moravskoslezském kraji

ukazatel	stav k 31. 12. 2009		stav k 31. 12. 2010	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
obyvatelé celkem	1 247 373	636 376	1 243 220	635 111
obyvatelé věkové kategorie 0 – 14 let	177 937	86 822	178 467	87 207
obyvatelé v produktivním věku	883 792	437 126	875 959	433 704
průměrný věk obyvatel	40,4	41,9	40,6	42,2

Zdroj: Český statistický úřad, 2010b; Český statistický úřad, 2011; vlastní zpracování

3.2 Poptávka po pracovní síle v Moravskoslezském kraji

Pro celkovou charakteristiku trhu práce je velice důležitá míra koncentrace trhu práce především na straně poptávky po pracovní síle. Na poptávku po práci můžeme nahlížet ze dvou základních pohledů. Jedná se o pohled kvalitativní, který je dán charakterem neobsazených pracovních míst, např. jde o kvalifikační a jiné požadavky, které jsou kladeny na zaměstnance, a o pohled kvantitativní, který je určen celkovým počtem volných pracovních míst. Ve vzájemném vztahu nabídky a poptávky pak hraje roli prostorový, kvalifikační a strukturální soulad (Jeřábková, 2009).

3.2.1 Vývoj zaměstnanosti

Vývoj zaměstnanosti se z počátku roku 2011 jevil příznivěji než v předešlém roce. Nezaměstnanost se postupně snižovala a mírně rostl počet volných pracovních míst. Od poloviny roku se však situace začala zhoršovat. Jedním z důvodů tohoto obratu byla rozšiřující se a prohlubující se dluhová krize v Evropské unii. Zprávy o předluženosti jednotlivých ekonomik a jen pomalé a nedůsledné řešení těchto problémů ze strany orgánů EU vyvolalo u investorů další obavy. Snižování výdajů státních rozpočtů EU mělo za následek další úsporná opatření a omezování investic nebo jejich úplné rušení. Společnosti začaly být opatrné v přijímání nových zaměstnanců a začaly si vytvářet rezervy do dalšího období, kdy předpokládali návrat recese na trhy. Snažily se sice výrazně nepropouštět, ale z důvodů nejasného vývoje u nás i v Evropě svou produkci razantně nenavýšovali a nevytvářeli volná pracovní místa. Tato situace vedla ke stagnaci na poptávkové straně trhu práce. Postupně začalo přibývat společností, které se potýkaly s nepříznivými ekonomickými výsledky. Všechny tyto skutečnosti způsobily, že ve druhé polovině roku se růst ekonomiky zpomalil. Situaci na trhu práce v minulém roce tedy odrážela celková nejistota.

Přestože v některých průmyslových odvětvích v roce 2011 docházelo k pozvolnému zvyšování počtu pracujících, zaměstnanost ve stavebnictví a terciálním sektoru nadále klesala. Sektor stavebnictví se potýká s celou řadou problémů již od roku 2009, kdy se naplno projevila světová hospodářská krize a tento sektor jí byl velmi výrazně ovlivněn. Došlo k pozastavení rozestavěných staveb a připravovaných projektů z důvodů omezení státních investic a neochotě peněžních ústavů půjčovat stavebním firmám peněžní prostředky. Tato situace se nezlepšila ani v roce 2011, kdy došlo k velmi výraznému propadu stavební produkce.

Mnozí zaměstnavatelé řešili dočasné omezení odbytu výrobků a poptávky po poskytovaných službách částečnou nezaměstnaností⁸, kdy jsou zaměstnancům poskytovány náhrady mzdy do výše minimálně šedesáti procent průměrné mzdy. Krajská pobočka v Ostravě vydala v minulém roce 16 kladných rozhodnutí pro 781 zaměstnanců.

Některé firmy byly nuceny během roku 2011 přistoupit k hromadnému propouštění⁹. Celkem se jednalo o 32 zaměstnavatelů, kteří během minulého roku informovali krajskou pobočku v Ostravě o plánovaných hromadných propouštěních, týkající se 2 155 zaměstnanců, což bylo o 527 více než v roce 2010 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011a; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012a).

Tab. 3.2 Vývoj počtu zaměstnavatelů se stavem 26 a více osob

kategorie	stav k 31. 12. 2010		stav k 31. 12. 2011	
	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
celkem	2 401	100	2360	100
1 až 49 (malé firmy)	1 135	47,3	1121	47,5
50 až 249 (střední firmy)	1 049	43,7	1025	43,4
250 a více (velké firmy)	217	9,0	214	9,1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

Úřad práce je pověřený sledováním a hodnocením situace na trhu práce, zpracováváním koncepcí vývoje zaměstnanosti a prováděním opatření k ovlivňování nabídky a poptávky. Za tímto účelem zpracovává každé pololetí údaje o zaměstnanosti od významných zaměstnavatelů v každém okrese. Tento sběr potřebných dat probíhá na základě dotazníků, které jsou rozesílány jednotlivým zaměstnavatelům.

Od roku 2009 nevede OSSZ přehled o vývoji počtu malých organizací a jejich pojištěnců, ale sleduje tyto údaje za všechny zaměstnavatele podle počtu pojistných vztahů. Proto ÚP, již tyto informace o malých firmách¹⁰ nemá k dispozici a může využívat pouze své interní údaje z monitoringu zaměstnavatelů s počtem 26 a více osob a ze zdrojů OSSZ pouze údaje o počtu OSVČ. Monitorované zaměstnavatelské subjekty členíme dle kategorizace Mezinárodní organizace práce¹¹. Firmy jsou rozděleny do tří kategorií dle počtu pracovníků, viz Tab. 3.2.

⁸ podle ust. § 209 zákoníku práce

⁹ podle ust. § 62 zákoníku práce

¹⁰ se stavem do 25 zaměstnanců

¹¹ ILO

Ke konci roku 2011 bylo v MSK monitorováno celkem 2 360 zaměstnavatelů, což je o 41 méně než v roce předešlém. K celkovému ročnímu snížení počtu zaměstnavatelů, přispěly monitorované firmy ve všech kategoriích. Největší snížení bylo zaznamenáno u firem s 50 až 249 zaměstnanci, kdy došlo ke snížení o 24 firem. U 214 rozhodujících zaměstnavatelů v kraji bylo zaměstnáno 51,1 % zaměstnanců, viz Tab. 3.3. Více než polovina pracujících v MSK je tedy zaměstnána u velkých firem.

V porovnání s rokem 2010 došlo také ke snížení celkového počtu zaměstnaných osob o 285 pracovníků. K poklesu zaměstnanosti došlo zejména u malých podniků do 49 zaměstnanců, kde se jejich stav snížil o 799 pracovníků. Ve zbývajících dvou kategoriích došlo naopak k přírůstku zaměstnanců, který celkem činil 514 osob.

Z hlediska struktury zaměstnanosti podle odvětví ¹²se na ročním snížení zaměstnanosti nejvíce podílela odvětví stavebnictví a veřejné správy a obrany. Naopak k nejvýraznějším nárůstům stavů došlo v pododvětví výroby motorových vozidel a v odvětví administrativních a podpůrných činností, viz Příloha 2.

Tab. 3.3 Vývoj počtu zaměstnanců u firem se stavem 26 a více osob

kategorie	stav k 31. 12. 2010		stav k 31. 12. 2011	
	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
celkem	290 764	100	290 479	100
1 až 49 (malé firmy)	38 551	13,3	37 752	13,0
50 až 249 (střední firmy)	103 967	35,8	104 197	35,9
250 a více (velké firmy)	148 246	51,0	148 530	51,1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

Podle údajů ČSSZ bylo ke konci roku 2011 evidováno celkem 91 410 osob vykonávajících samostatnou výdělečnou činnost, což je druhá nejvyšší hodnota od doby sledování tohoto ukazatele. Z tohoto celkového počtu se u 58 362 z nich jednalo o hlavní činnost a u 33 048 o činnost vedlejší.

Počet OSVČ v Moravskoslezském kraji od roku 2006 každoročně přibývá s výjimkou druhé poloviny roku 2009 a 2010. Z Tab. 3.4 je evidentní, že v roce 2011 došlo k nárůstu o 1 641 živnostníků, což představovalo zvýšení o 1,8 %.

¹² klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

Tab. 3.4 Vývoj počtu OSVČ

ukazatel		stav k		12/2010 – 12/2011	
		31. 12. 2010	31. 12. 2011	absolutně	v %
celkem OSVČ		89 769	91 410	+ 1641	+ 1,8
z toho	hlavní činnost	58 215	58 362	+ 147	+ 0,3
	vedlejší činnost	31 554	33 048	+ 1494	+ 4,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

3.2.2 Vývoj volných pracovních míst

Vývoj hlášených volných pracovních míst na krajském trhu práce dlouhodobě potvrzuje, že situace v této oblasti odráží aktuální vývoj ekonomiky a je důsledkem doprovodných efektů tohoto vývoje v oblasti tržní poptávky. Počet volných pracovních míst byl v roce 2011 tedy stále výrazně nedostatečný, i když v porovnání s předcházejícím rokem lze pozorovat jejich mírný nárůst. V roce 2010 se počet volných pracovních míst průměrně pohyboval kolem 3 326, což bylo o 1 104 méně než v roce 2011, kdy tento počet činil 4 430 VPM.

Počet volných pracovních míst v roce 2010 se do měsíce února pohyboval pod třítisícovou hranicí, ale od března se jejich stav zvýšil nad tuto hranici a tento pozitivní vývoj pokračoval až do konce roku. Nejnižší počet, tedy 2 697 VPM byl zaznamenán v lednu a nejvyšší počet 3 716 VPM v srpnu, viz Příloha 3.

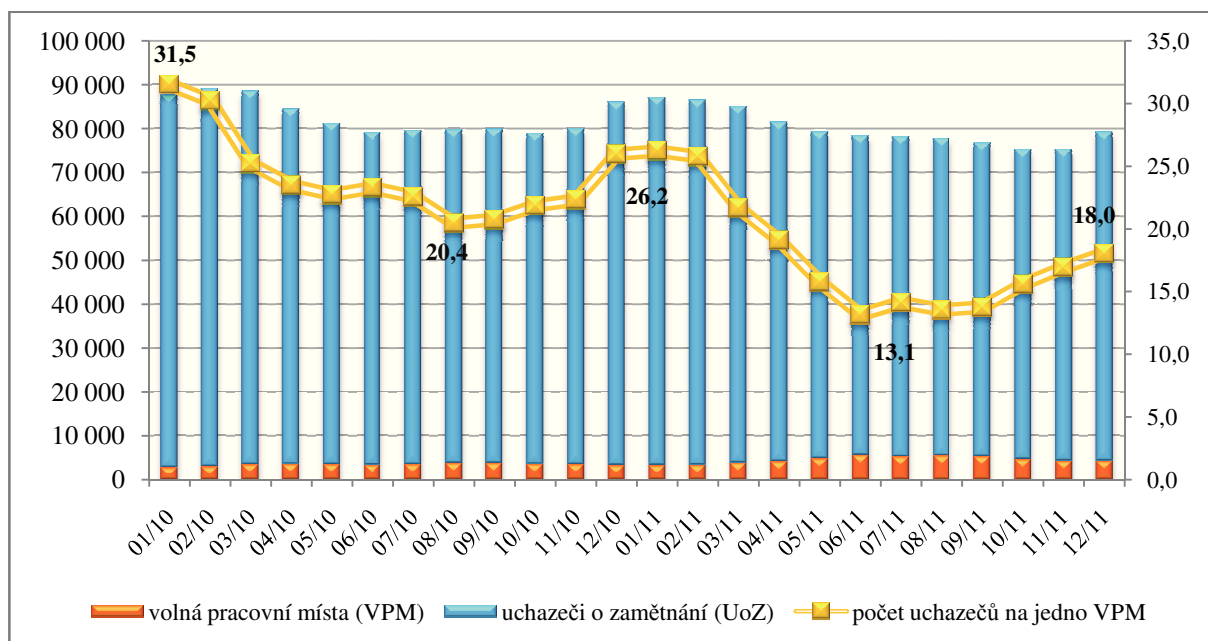
Na začátku roku 2011 se přes pozvolný nárůst početní stavy pracovních příležitostí stále udržovaly na úrovni roku 2010. Teprve od dubna se přehouply přes čtyřtisícovou hranici a od června dokonce přes hranici pětitisícovou, ale od listopadu začaly opět značně klesat. Nejvíce volných pracovních míst a příležitostí bylo evidováno v roce 2011 v období sezóny červen – září (5 539 – 5 177), nejméně pak v 1. čtvrtletí roku (3 199 – 3 754). Ke konci roku evidovala krajská pobočka v Ostravě celkem 4 163 VPM a jejich stav byl sice o 972 vyšší než v závěru roku 2010, bylo to však o 4 632 volných pracovních míst méně než na konci roku 2008, viz Příloha 4.

Důležitým ukazatelem vztahu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Tento intenzivní ukazatel naznačuje stupeň pokrytí poptávky po práci nabídkou práce. Jak je patrné z Grafu 3.1, tento ukazatel měl v roce 2010 s výjimkou června klesající charakter, kdy došlo k poklesu z lednových 31,5 až na srpnovou hodnotu 20,4. Poté přišel mírný vzestup a do konce roku dosáhl hodnoty 25,9.

V roce 2011 došlo opět k postupnému snižování hodnoty tohoto ukazatele až do června, kdy dosáhl nejnižší hodnoty 13,1. Přibližně na této hodnotě setrval další tři měsíce a potom začal opět v posledním čtvrtletí růst až na prosincovou hodnotu 18,0.

Na jedno volné pracovní místo připadlo v roce 2010 v průměru 24,2 uchazeče. V roce 2011 to bylo průměrně 17,8 uchazeče, což je způsobeno jak poklesem celkového počtu všech registrovaných nezaměstnaných, tak mírným navýšením počtu volných pracovních míst.

Graf 3.1 Vývoj počtu UoZ, volných pracovních míst a uchazečů na jedno VPM



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010b; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011d; vlastní zpracování

Nabídka volných pracovních podle dosaženého vzdělání se meziročně zvýšila u všech kategorií s výjimkou uchazečů se středním všeobecným vzděláním a vysokoškolským vzděláním. K největšímu nárůstu VPM oproti roku 2010 došlo u středoškolsky vzdělaných uchazečů bez maturity, kdy tento počet tvořil téměř polovinu všech volných pracovních míst.

Nejnižšího podílu počtu neumístěných uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo zaznamenáno u kategorie uchazečů se středním vzděláním s maturitou. Naopak nejvyšší podíl uchazečů na jedno VPM je patrný u kategorie osob se středním všeobecným vzděláním a u osob bez vzdělání, viz Tab. 3.5.

Tab. 3.5 Struktura volných pracovních míst podle vzdělání

stupeň vzdělání	stav k 31. 12. 2010			stav k 31. 12. 2011		
	UoZ	VPM	UoZ/1 VPM	UoZ	VPM	UoZ/1 VPM
celkem	82 776	3 191	25,9	75 019	4 163	18,0
bez vzdělání	498	7	71,1	718	16	44,9
základní vzdělání	23 178	537	43,2	21 838	809	27,0
střední odborné bez maturity	38 048	1 312	29,0	33 641	2 000	16,8
střední odborné s maturitou	14 970	1 030	14,5	13 025	1 077	12,1
střední všeobecné	2 232	13	171,7	2 033	6	338,8
vyšší odborné vzdělání	343	11	31,2	350	14	25,0
vysokoškolské	3 507	281	12,5	3 414	241	14,2

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010b; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011d; vlastní zpracování

Přestože počet uchazečů o zaměstnání je výrazně vyšší, než je počet volných pracovních míst, viz Graf 3.1, zůstávají některá pracovní místa neobsazená po delší dobu. Za dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa jsou dle pokynu MPSV označována ta VPM, která se nedaří obsadit déle než tři měsíce. V Moravskoslezském kraji se v roce 2011 jednalo zejména o pozice svářečů, pracovníky obsluhující stroje a zařízení, obchodní zástupce a řidiče nákladních automobilů.

Důvodem pro neobsazenost těchto VPM je zpravidla nedostatek vhodných UoZ, kteří by splňovali kvalifikační předpoklady nebo jiné podmínky stanovené zaměstnavatelem, jako je např. požadovaný zdravotní stav, jazykové schopnosti, délka praxe atd. Dalším důvodem mohou být pro uchazeče neakceptovatelné nároky na obsazení VPM ze strany zaměstnavatelů. Jde například o nadměrné pracovní požadavky, které neodpovídají finančnímu ohodnocení.

3.2.3 Zahraniční zaměstnanost

Přestože počet nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji několikanásobně převyšuje počet evidovaných volných pracovních míst, je ze strany zaměstnavatelů těžké některá konkrétní volná pracovní místa obsadit občany ČR. Důvody pro zaměstnávání cizinců se liší v závislosti na pozici či funkci, na kterou jsou přijímáni. Jedním z nich je nedostatek vhodných uchazečů o zaměstnání v určitých profesích. Zahraniční zaměstnance lze nalézt ve všech sektorech národního hospodářství, přesto je jich v některých specifických oborech více a v některých méně.

Na trhu práce v MSK se jako převažující důvody k jejich zaměstnávání jeví zejména nedostatečná kvalifikace, praxe či požadované jazykové a odborné znalosti českých uchazečů o zaměstnání. Naopak u manuálních pracovních pozic s minimálními nároky na vzdělání či kvalifikaci znamená zaměstnávání zahraničních pracovníků především snížení mzdových nákladů pro zaměstnavatele.

Na konci roku 2011 bylo v Moravskoslezském kraji evidováno celkem 15 017 zahraničních zaměstnanců, což bylo o 1 852 více než v roce předcházejícím. Růst zahraniční zaměstnanosti má spíše cyklický charakter a cizinci obsazují převážně specializovaná či nevyužitá místa tuzemskou pracovní silou, jejíž adaptabilita a mobilita je trvale nižší.

Z celkového počtu všech zahraničních zaměstnanců bylo 13 621 občanů EU/EHP a Švýcarska. Meziročně došlo ke zvýšení tohoto počtu o 1 827 osob. Největší počet občanů přibyl ze zemí, které mají v MSK tradičně silné zastoupení, a to ze Slovenska a Polska. Tito lidé se nejčastěji uplatnili jako horníci, při obsluze důlních zařízení, jako pomocní pracovníci ve výrobě, dále jako pěstitelé zemědělských plodin, systémoví administrátoři a správci počítačových sítí.

Ke konci roku 2011 bylo rovněž zaměstnáno v MSK celkem 722 cizích státních příslušníků. Z tohoto počtu se převážně jednalo o korejské občany. Meziročně došlo ke snížení v této kategorii o 27 osob, kdy převážná část těchto osob byla občany Ukrajiny. Nejčastěji tito lidé pracovali jako zedníci, dlaždiči, montéři, strojírenští technici a řídící pracovníci v průmyslové výrobě.

Tab. 3.6 Vývoj počtu zahraničních zaměstnanců

ukazatel		stav k		12/2011 – 12/2010	
		31. 12. 2010	31. 12. 2011	absolutně	v %
zahraniční zaměstnanci celkem		13 165	15 017	+ 1 852	+ 14,1
z toho	občané EU/EHP a Švýcarska	11 794	13 621	+ 1 827	+ 15,5
	cizinci podle ust. § 98 písm. a) až e), j) až p) ZoZ	621	670	+ 49	+ 7,9
	platná povolení k zaměstnání	749	722	- 27	- 3,6
	zelené karty	1	2	+ 1	+ 100
	modré karty	0	2	+2	0

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

3.3 Nabídka pracovní síly v Moravskoslezském kraji

Nabídka pracovní síly na regionálním trhu práce je ovlivněna zejména vnějšími a vnitřními vlivy. Mezi vnější vlivy patří především celkový hospodářský vývoj dané země a mezi vlivy vnitřní pak kvalitativní a kvantitativní charakteristiky dané populace. Kvalitativním znakem může být její vzdělanost, zdraví, věková struktura, délka doby v nezaměstnanosti, schopnost mobility a kvantitativním znakem např. počet nezaměstnaných (Jeřábková, 2009).

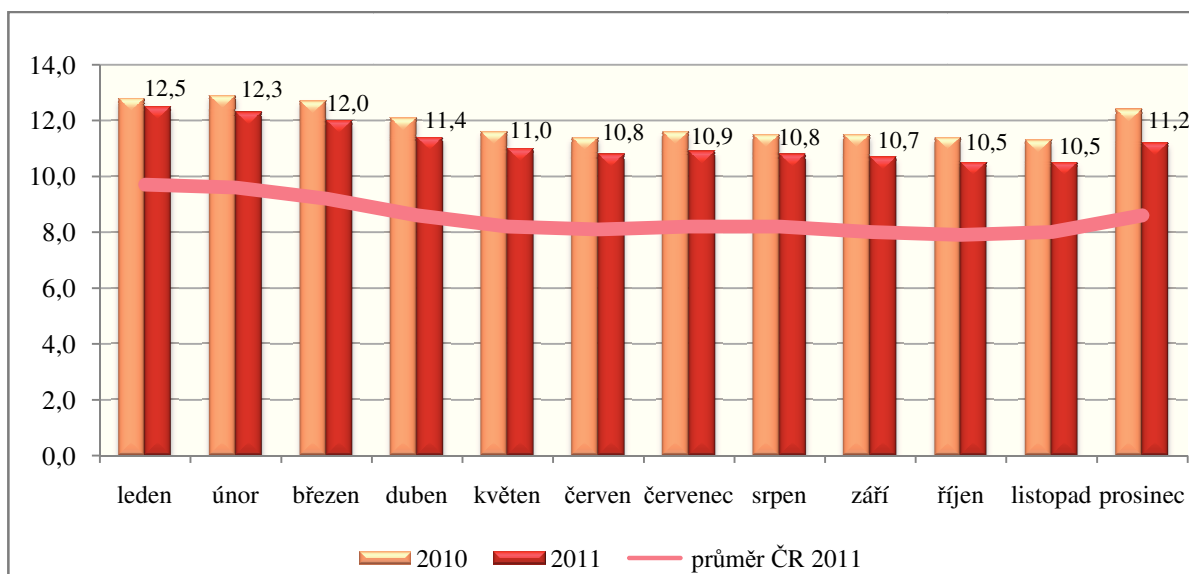
Použitá míra nezaměstnanosti v této kapitole je míra registrované nezaměstnanosti publikovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě statistik ÚP. Tato míra nezaměstnanosti je vhodnější pro přesnější srovnání v čase a prostoru na rozdíl od obecné míry nezaměstnanosti zjišťované čtvrtletně pomocí výběrového šetření pracovních sil (VŠPS).

3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti

Situace na trhu práce v roce 2010 byla nadále negativně ovlivněna dozvuky světové hospodářské krize. Registrovaná míra nezaměstnanosti se v tomto roce pohybovala průměrně kolem 11,9 %, což je o 0,6 p.b. více než v roce 2009. Důsledkem vysokých hodnot z počátku roku 2010 je určité zpoždění reakcí trhu práce na vývoj ekonomiky. V průběhu roku se začalo projevovat již pozitivně ekonomické oživení především v průmyslu a hodnoty nezaměstnanosti se postupně snižovaly.

V roce 2011 se situace na trhu práce vyvíjela z počátku lépe než v roce 2010. Nezaměstnanost se postupně snižovala, ale od poloviny roku se tempo zlepšování přibrzdilo. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla nejnižších hodnot v říjnu a listopadu, a to 10,5 %. V prosinci se však opět zvýšila na 11,2 %. Mírný nárůst nezaměstnanosti na konci roku však patří ke každoročně se opakujícím jevům. Ve srovnání s celorepublikovým průměrem hodnota míry nezaměstnanosti v MSK tento průměr dlouhodobě převyšuje. V průběhu roku 2011 se pohybovala o 2,5 až 2,8 p.b. nad touto úrovní.

Graf 3.2 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v roce 2010 a 2011 v MSK



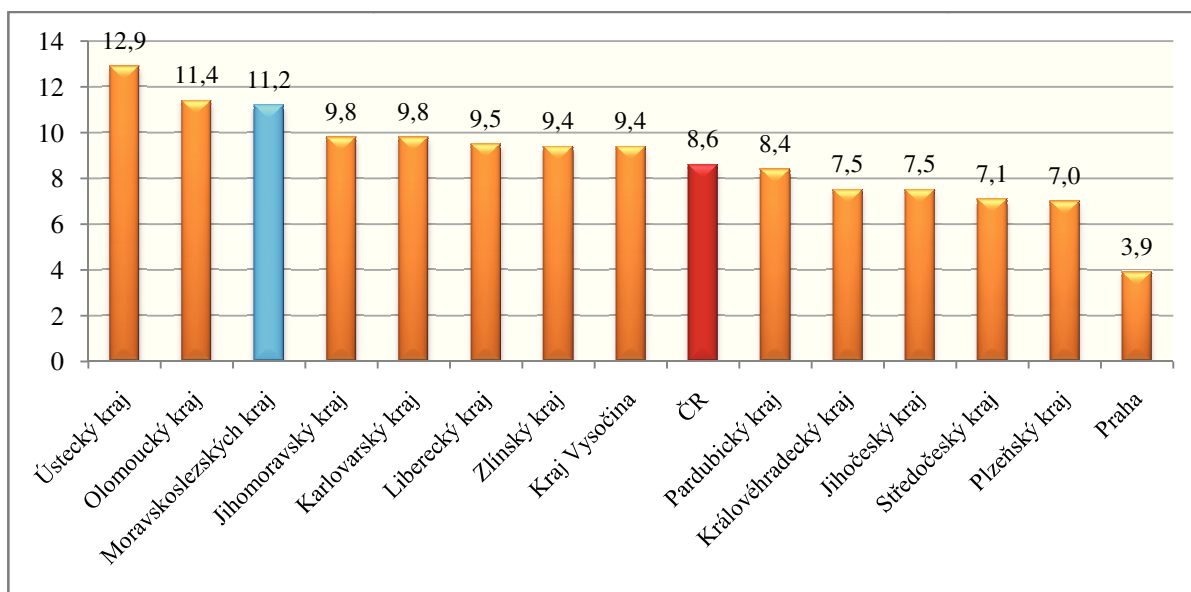
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010b; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2011d; vlastní zpracování

K 31. 12. 2011 bylo v Moravskoslezském kraji evidováno 75 019 uchazečů o zaměstnání (UoZ), což je meziročně o 7 757 osob méně. V porovnání s dosavadním nejnižším stavem evidované nezaměstnanosti z října 2008, z doby počátku světové krize, kdy bylo v MSK registrováno celkem 52 991 uchazečů o zaměstnání, jich koncem prosince 2011 měla krajská pobočka v Ostravě o 22 028 (+41,6 %) více, ale je patrné, že situace na trhu práce se oproti roku 2010 mírně zlepšila.

V prvních třech měsících roku 2011 se v MSK stav evidovaných UoZ pohyboval nad osmdesáti tisíci a teprve od dubna se jejich počet začal postupně snižovat pod tuto hranici. Nejnižší počet evidovaných UoZ byl zaznamenán v říjnu. Jednalo se o 70 662 osob, což byla nejnižší hodnota od března 2009. Obrat ve vývoji nastal v listopadu, kdy počet uchazečů začal opět narůstat. V posledních dvou měsících se počet nezaměstnaných osob navýšil o 4 357, což se negativně projevilo v celkovém počtu nezaměstnaných v MSK, který tak dosáhl výše 75 019 osob. Průměrně měsíčně bylo v MSK evidováno 75 550 UoZ, což je o 3 926 osob méně než v roce 2010.

V mezikrajském srovnání k 31. 12. 2011 měl MSK s počtem 75 019 UoZ absolutně nejvíce nezaměstnaných osob. V registrované míře nezaměstnanosti pak s hodnotou 11,2 % obsadil třetí pozici za krajem Ústeckým a Olomouckým. Nejlépe je na tom hlavní město Praha s nejnižší mírou nezaměstnanosti 3,9 %.

Graf 3.3 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích k 31. 12. 2011



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011d; vlastní zpracování

V průběhu roku 2011 došlo ke snížení počtu nezaměstnaných osob oproti minulému roku ve všech okresech Moravskoslezského kraje. K největšímu poklesu došlo v Karvině (-1722), Novém Jičíně (-1 701) a Frýdku-Místku (-1 446). Naopak nejmenší pokles zaznamenal okres Bruntál (-342). V důsledku tohoto snížení došlo také k meziročnímu poklesu míry nezaměstnanosti ve všech sledovaných okresech. Z Tab. 3.7 je zřejmé, že k největšímu snížení došlo v okrese Nový Jičín, a to o 2,4 p.b.

K 31. 12. 2011 byla míra nezaměstnanosti nejvyšší v okresech Bruntál a Karviná, tyto okresy mají s vysokou mírou nezaměstnanosti dlouhodobé problémy. Naopak nejnížší nezaměstnanost vykazují okresy Frýdek-Místek a Nový Jičín. Počet volných pracovních míst za rok 2011 se snížil pouze v okrese Bruntál (-13) a to velmi nepatrně. V ostatních okresech MSK došlo k meziročnímu zvýšení jejich počtu celkem na 985 volných pracovních míst. K největšímu nárůstu došlo v okresech Karviná (+389) a Ostrava-město (+274).

Ve všech okresech MSK došlo ke snížení počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Nejvíce uchazečů na jedno VPM se v roce 2011 ucházelo v bruntálském okrese, kdy tato hodnota činila 39,8 UoZ. Naopak nejméně uchazečů na jedno VPM připadalo v okrese Ostrava-město, tedy pouze 11,9 UoZ.

Tab. 3.7 Vybrané ukazatele vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých okresech MSK

Okres (kraj)	stav k 31. 12. 2010				stav k 31. 12. 2011			
	UoZ	VPM	UoZ/1 VPM	míra nezam. (v %)	UoZ	VPM	UoZ/1 VPM	míra nezam. (v %)
Moravskoslezský	82 776	3 191	25,9	12,4	75 019	4 163	18,0	11,2
Bruntál	9 092	233	39,0	17,9	8 750	220	39,8	16,5
Karviná	20 940	445	47,1	14,3	19 218	834	23,0	13,1
Ostrava-město	21 732	1 441	15,1	12,0	20 445	1 715	11,9	11,4
Opava	11 067	304	36,4	11,4	9 808	381	25,7	10,4
Nový Jičín	9 235	361	25,6	11,4	7 534	521	14,5	9,0
Frýdek-Místek	10 710	409	26,2	9,5	9 264	494	18,8	8,1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010b; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011d; vlastní zpracování

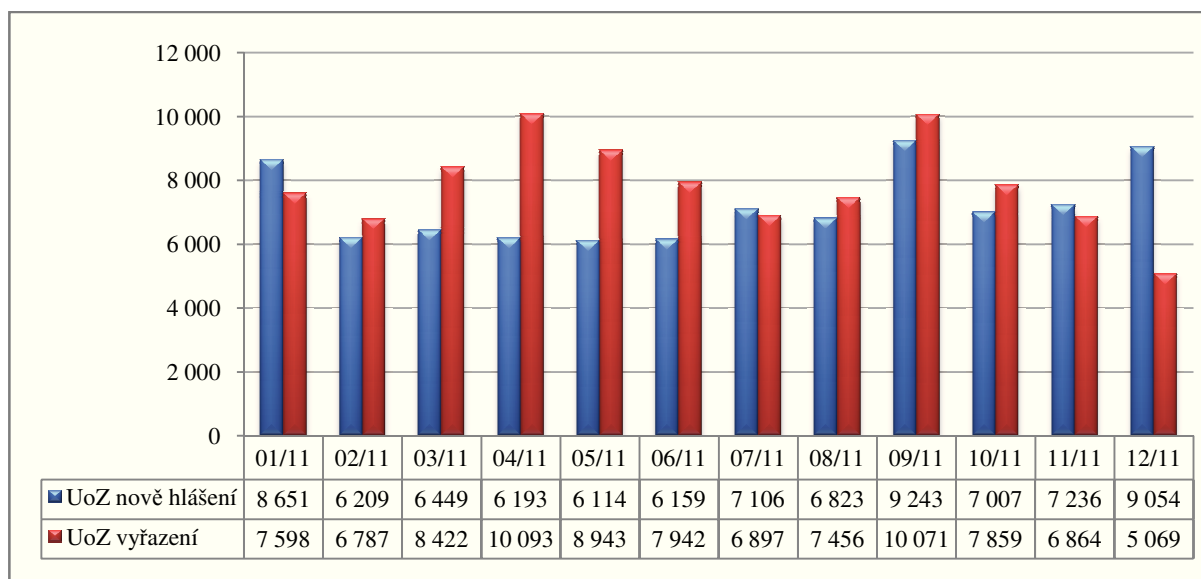
3.3.2 Tok nezaměstnanosti

V Moravskoslezském kraji dlouhodobě dochází k obrovskému toku evidované nezaměstnanosti. V průběhu roku 2010 se do evidence úřadů práce přihlásilo celkem 97 750 UoZ, což bylo o 12 400 méně než v roce 2009. Vyřazeno z evidence bylo 95 555 osob, meziročně o 8 531 více.

V roce 2011 činil počet nově registrovaných UoZ celkem 86 244. V porovnání s rokem 2010 se počet uchazečů snížil o 11 506 osob. I přes meziroční snížení představovalo toto množství 13,1 % všech osob, které se zaevidovaly v celé ČR. Měsíčně se průměrně nahlásilo do evidence kontaktních pracovišť ÚP 7 187 nových UoZ a průměrně 7 833 jich bylo vyřazeno. Celkem za rok 2011 bylo vyřazeno z evidence 94 001 osob, což je meziročně o 1 554 osob méně, přičemž 58 901 z nich našlo uplatnění na trhu práce.

Jak je patrné z Grafu 3.4 největší odliv UoZ z evidence v MSK byl zaznamenán v dubnu a jednalo se celkem o 10 093 vyřazených osob. V tomto měsíci začínají některé sezónní práce a firmy začínají nabírat zpátky své zaměstnance. Naopak k největšímu zvýšení počtu UoZ došlo v měsíci září, a to o 2 420 osob. Příčinou tohoto zvýšení je zejména nahlášení čerstvých absolventů středních a vysokých škol do evidencí kontaktních pracovišť ÚP ČR v MSK. Další nárůst počtu UoZ byl zaznamenán na konci roku, což je dáno propouštěním v sezónně citlivých odvětvích jako je např. stavebnictví nebo lesnictví. Dalším důvodem je ukončování pracovních poměrů na dobu určitou.

Graf 3.4 Tok evidované nezaměstnanosti



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011d; vlastní zpracování

3.3.3 Struktura nezaměstnaných osob

Struktura nezaměstnanosti je popisována zejména z hlediska její délky, věku a kvalifikační (vzdělanostní) struktury uchazečů o zaměstnání. Stav struktury nezaměstnaných osob je porovnáván za čtvrté čtvrtletí roku 2010 a za stejné období roku 2011.

Délka evidence UoZ je v Moravskoslezském kraji stále velmi vážným problémem. Průměrná délka evidence uchazečů¹³, kteří byli z registrů kontaktních pracovišť ÚP vyřazení ve čtvrtém čtvrtletí 2011, představovala 320 dní, což bylo o 35 dní déle než v roce 2010 a o 48 dní déle než v roce 2009. Průměrná délka evidence uchazečů se tedy čím dál více prodlužuje, což je velmi výrazný negativní aspekt současného vývoje. Průměrná doba setrvání všech uchazečů v evidencích kontaktních pracovišť ÚP během roku 2011 vzrostla z 625 dní v prosinci 2010 na 689 dní na konci prosince 2011, což je o 181 dní více než činil celostátní průměr (508 dní). Tyto vysoké hodnoty a neklesající délka evidence jsou umocňovány dopadem celosvětové hospodářské krize (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011a; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012a).

Koncem prosince 2011 bylo v evidenci kontaktních pracovišť ÚP zaregistrováno po dobu delší než 6 měsíců celkem 43 055 UoZ, což je o 2 245 méně než v závěru roku 2010. Podíl této skupiny uchazečů na celkové nezaměstnanosti se za rok 2011 zvýšil o 2,7 p.b. a nyní činí 57,4 %.

¹³ tzv. délka ukončené evidence

V Moravskoslezském kraji je extrémně vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob na celkové nezaměstnanosti. Tato skutečnost představuje velmi závažný problém, jelikož dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší celou řadu negativních důsledků jak pro nezaměstnaného, tak pro celou společnost. Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni ti lidé, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců.

Přestože v důsledku světové ekonomické krize z konce roku 2008 začal masivně narůstat počet nezaměstnaných, podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti v roce 2009 relativně poklesl, v roce 2010 však již začal opět narůstat. Nárůst podílu dlouhodobě nezaměstnaných pokračoval také v roce 2011, kdy došlo k meziročnímu zvýšení o 4,2 p.b. Počet dlouhodobě nezaměstnaných se meziročně zvýšil o 194 osob. Koncem prosince 2011 bylo v evidenci kontaktních pracovišť ÚP celkem 31 672 těchto osob (42,2 % z celkového evidenčního stavu UoZ).

Počet UoZ evidovaných déle než 24 měsíců¹⁴ se meziročně zvýšil o 2 999 osob. Koncem prosince 2011 kontaktní pracoviště ÚP tedy evidovaly 19 265 těchto osob. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti je stále velmi vysoký a na konci roku 2011 činil 25,7 %. Celorepublikový průměr UoZ evidovaných déle než 24 měsíců byl v závěru roku 2011 o 5,7 p.b. nižší a představoval tedy 20,0 %. Meziročně se jejich podíl na celkové nezaměstnanosti zvýšil až o 6,1 p.b., což znamená, že čtvrtina uchazečů o zaměstnání je bez práce déle než dva roky.

Tab. 3.8 Délka evidované nezaměstnanosti

délka evidence	stav k 31. 12. 2010		stav k 31. 12. 2011	
	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
celkem	82 776	100,0	75 019	100,0
do 3 měsíců	23 751	28,7	19 965	26,6
3 – 6 měsíců	13 725	16,6	11 999	16,0
6 – 9 měsíců	7 638	9,2	6 614	8,8
9 – 12 měsíců	6 184	7,5	4 769	6,4
12 – 24 měsíců	15 212	18,4	12 407	16,5
nad 24 měsíců	16 266	19,6	19 265	25,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

¹⁴ tzv. „tvrdé jádro“

Dlouhodobá, ale i opakovaná nezaměstnanost se negativně promítá jak do sociální oblasti, tak do oblasti vnímání hodnot, osobních vlastností a zájmů této ohrožené skupiny lidí. Často bývá také příčinou jejího asociálního chování a nárůstu kriminality.

Tab. 3.9 Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání

věk	stav k 31. 12. 2010		stav k 31. 12. 2011	
	absolutně	podíl (%)	absolutně	podíl (%)
UoZ celkem	82 776	100,0	75 019	100,0
do 19 let	3 466	4,2	3 116	4,2
20 – 24 let	10 098	12,2	9 218	12,3
25 – 29 let	8 614	10,4	7 772	10,4
30 – 34 let	9 137	11,0	7 822	10,4
35 – 39 let	9 182	11,1	8 561	11,4
40 – 44 let	8 621	10,4	7 922	10,6
45 – 49 let	9 483	11,5	9 017	12,0
50 – 54 let	10 912	13,2	9 897	13,2
55 – 59 let	10 640	12,9	9 646	12,9
60 – 64 let	2 579	3,1	1 996	2,7
nad 65 let	44	0,1	52	0,1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

Z hlediska věkové struktury jsou evidovaní uchazeči o zaměstnání roztrženi podle věku do jedenácti kategorií. Během roku 2011 se věková struktura nezaměstnaných oproti roku 2010 výrazně nezměnila, v podílovém zastoupení se jednalo o odchylky menší než jeden procentní bod. Největší zvýšení poměrného zastoupení během roku 2011 zaznamenala věková kategorie 45 – 49 let, což činí nárůst o 0,6 p.b.

Nejpočetnější kategorií nezaměstnaných uchazečů byla stejně jako v roce 2010 skupina osob od 50 do 54 let. Důvodem nezaměstnanosti této věkové kategorie je především ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodů nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce. Počet nezaměstnaných osob starších 50 let se meziročně snížil o 2 584 a jejich podílové zastoupení rovněž kleslo o 0,4 p.b. Na konci roku 2011 bylo v evidenci 28,8 % těchto osob, přičemž průměrný věk UoZ v Moravskoslezském kraji byl stejně jako v předchozím roce 40,2 let.

Tab. 3.10 znázorňuje strukturu evidovaných uchazečů podle sedmi kategorií dosaženého vzdělání. Meziročně došlo k výraznému nárůstu nezaměstnaných osob ve skupině uchazečů bez vzdělání nebo s nedokončeným základním vzděláním, jejichž počet se zvýšil

o 220 osob. V ostatních kategoriích došlo během roku 2011 ke snížení jejich absolutního počtu, výjimku představovala kategorie osob s vyšším odborným vzděláním, ale tento nárůst byl pouze nepatrný. Nejpočetnější kategorií nezaměstnaných tvoří skupina osob se středním vzděláním bez maturity, jejíž podíl na celkové nezaměstnanosti tvořil 44,8 %.

Problémem Moravskoslezského kraje je stále vysoký podíl uchazečů se základním vzděláním, který v roce 2011 tvořil 29,1 % na celkové nezaměstnanosti. Obecně na trhu práce platí klesající možnost uplatnění uchazečů s nízkým stupněm vzdělání a naopak rostoucí předpoklady uplatnění se pro uchazeče s vyšším stupněm vzdělání.

Tab. 3.10 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

stupeň vzdělání	stav k 31. 12. 2010		stav k 31. 12. 2011	
	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
celkem	82 776	100,0	75 019	100,0
bez vzdělání	498	0,6	718	1,0
základní vzdělání	23 178	28,0	21 838	29,1
střední odborné bez maturity	38 048	46,0	33 641	44,8
střední odborné s maturitou	14 970	18,1	13 025	17,4
střední všeobecné	2 232	2,7	2 033	2,7
vyšší odborné vzdělání	343	0,4	350	0,5
vysokoškolské	3 507	4,2	3 414	4,6

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010a; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2011c; vlastní zpracování

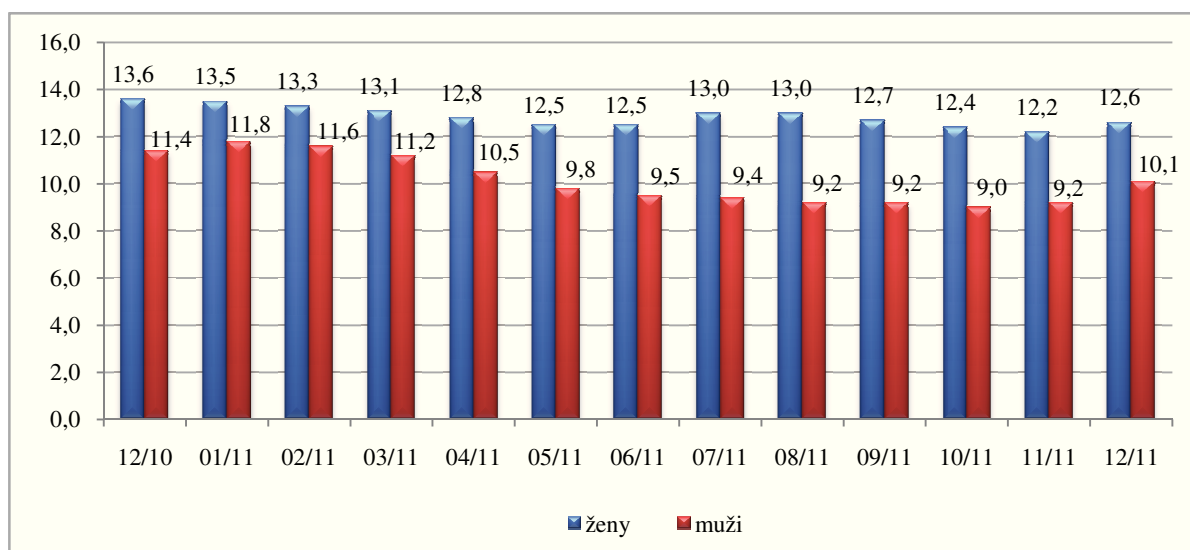
3.3.4 Vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání

Jednotlivé sociální skupiny nemají stejné možnosti a schopnosti jak reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Nezaměstnanost tak ve větší míře ohrožuje určité skupiny populace. K osobám ohroženým nezaměstnaností patří v Moravskoslezském kraji kromě jiných také ženy, absolventi škol a osoby zdravotně postižené.

Nevýhodné postavení žen na trhu práce je dáno především tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Skloubit mateřské a pracovní povinnosti a dosáhnout společenské angažovanosti žen je velice obtížným úkolem. Ve vyspělých zemích se snaží tento problém řešit nabídkou zkrácených pracovních úvazků, pružné pracovní doby a dostupné péče o děti (Buchtová et al., 2002).

Z hlediska vývoje registrované míry nezaměstnanosti podle pohlaví dosahuje ženská složka populace výrazně vyšších hodnot. Za sledované období byly tyto hodnoty průměrně o 2,7 p.b. vyšší než u mužů. Meziroční pokles se výrazněji projevil v mužské složce populace o 1,3 p.b., zatímco v ženské složce se snížil pouze o 1,0 p.b.

Graf 3.5 Vývoj míry nezaměstnanosti podle pohlaví



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010b; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2011d; vlastní zpracování

Z hlediska struktury UoZ podle pohlaví byl poměr mužů na celkové nezaměstnanosti do poloviny roku 2011 vyšší než u žen, ale v polovině roku se situace obrátila. Počet nezaměstnaných mužů klesl meziročně o 4 867, zatímco počet žen jen o 2 890, což vysvětluje větší pokles míry nezaměstnanosti u mužů než u žen. Podíl mužů na celkovém počtu UoZ byl ke konci roku 2011 vyšší než u žen a činil 51,4 %.

Další rizikovou skupinou nezaměstnaných jsou především absolventi středních a vysokých škol, kteří v konkurenci s ostatními uchazeči nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující orientaci na trhu práce (Buchtová et al., 2002). Za absolventy se považují ti UoZ, kteří jsou v evidenci kontaktních pracovišť ÚP do dvou let od úspěšného ukončení studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole.

Ke konci roku 2011 bylo evidováno celkem 4 435 nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých, tj. o 789 méně než před dvanácti měsíci. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se snížil z 6,3 % v prosinci 2010 na hodnotu 5,9 % ve stejném období

následujícího roku, tedy o 0,4 p.b. Průměrně bylo během roku 2011 evidováno 4 509 těchto osob, což je o 192 méně než v předchozím roce.

Tab. 3.11 Struktura nezaměstnanosti vybraných skupin uchazečů

období	celkem	ženy		absolventi a mladiství		osoby ze ZP	
	absolutně	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
prosinec 10	82 776	39 333	47,5	5 224	6,3	10 467	12,6
leden 11	83 829	39 053	46,6	5 086	6,1	10 500	12,5
únor	83 251	38 758	46,6	5 150	6,2	10 453	12,6
březen	81 278	38 220	47,0	5 026	6,2	10 357	12,7
duben	77 378	37 198	48,1	4 756	6,1	10 151	13,1
květen	74 549	36 596	49,1	4 069	5,5	10 018	13,4
červen	72 766	36 186	49,7	3 572	4,9	9 921	13,6
červenec	72 975	37 034	50,7	3 673	5,0	9 817	13,5
srpen	72 342	37 016	51,2	4 143	5,7	9 610	13,3
září	71 514	36 441	51,0	4 895	6,8	9 366	13,1
říjen	70 662	35 936	50,9	4 807	6,8	9 312	13,2
listopad	71 034	35 690	50,2	4 495	6,3	9 297	13,1
prosinec 11	75 019	36 443	48,6	4 435	5,9	9 458	12,6

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010b; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2011d; vlastní zpracování

Vývoj evidované nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých má každým rokem sezónní charakter. V rámci celé České republiky je jejich evidenční počet zpravidla nejmenší v dubnu a největší v září, proto se celostátní statistické rozbory této skupiny nezaměstnaných provádějí vždy ke konci těchto dvou měsíců. K 30. 9. 2011 bylo v evidencích kontaktních pracovišť ÚP celkem 4 895 těchto UoZ, což je o 958 méně než ve stejném měsíci roku 2010.

Z hlediska vývoje počtu absolventů podle dosaženého vzdělání představuje největší problém uplatnitelnost mladých lidí bez vzdělání nebo jen se vzděláním základním. Jde zejména o obtížně vzdělatelné mladistvé, kteří mají velmi malý zájem o zaměstnání a často se stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se během sledovaného období zvýšil o 2,1 p.b., tvořil tedy 12,6 %.

Čím dál více mladých lidí si uvědomuje, že s vyšším stupněm vzdělání jejich úspěšnost na trhu práce roste, což potvrzuje skutečnost, že nejvyšší podíl na celkové nezaměstnanosti tvořili právě absolventi středních škol ať už s maturitou nebo bez maturity. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti byl ke konci sledovaného období 68,9 %. Meziročně

došlo ke snížení absolutního počtu nezaměstnaných absolventů se středním i s vysokoškolským vzděláním, viz Tab. 3.12.

Tab. 3.12 Struktura evidovaných absolventů a mladistvých podle dosaženého vzdělání

stupeň vzdělání	stav k 30. 9. 2010		stav k 30. 9. 2011	
	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
celkem	5 853	100,0	4 895	100,0
bez vzdělání	58	1,0	135	2,8
základní vzdělání	557	9,5	480	9,8
střední odborné bez maturity	1 779	30,4	1 533	31,3
střední odborné s maturitou	2 313	39,5	1 630	33,3
střední všeobecné	111	1,9	113	2,3
vyšší odborné vzdělání	118	2,0	96	2,0
vysokoškolské	917	15,7	908	18,5

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010c; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2011e; vlastní zpracování

Další rizikovou skupinu na trhu práce představují osoby se zdravotním postižením. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a pracovní výkon se tito uchazeči o zaměstnání po mnoho let řadí mezi nejhůře uplatnitelné skupiny na trhu práce. Doba jejich evidence převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců, což je zbavuje motivace a potřebného sebevědomí. Někteří z nich se proto často z vlastní vůle spokojují s částečnými invalidními důchody nebo sociálními dávkami.

Moravskoslezský kraj vykazuje dlouhodobě nejvyšší evidenční stav těchto zdravotně handicapovaných občanů a jejich pracovní uplatnění jsou trvale mizivé. Ve srovnání s předchozím rokem došlo v roce 2011 k výraznému snížení počtu těchto uchazečů o 1 009 osob. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti však zůstal stejný a tvořil 12,6 %. V porovnání s celorepublikovým průměrem, který činil v závěru roku 12,4 % z celkového počtu UoZ je to pouze o 0,2 p.b. více. V rámci MSK tento průměr nejvíce převyšoval okres Frýdek-Místek s podílem 15,7 % OZP ze všech jejich evidovaných UoZ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012a).

4 Politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Politika zaměstnanosti se stala od konce 90. let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik zemí Evropské unie. Důvodem je skutečnost, že samotný hospodářský růst nedokáže řešit vážné dopady nové globalizující se ekonomiky na sociální oblast. Na zasedání Evropské rady v Lucemburku 1997 se představitelé členských států EU dohodli na tzv. otevřené metodě koordinace politiky zaměstnanosti. Jednalo se o doplnění národní politiky zaměstnanosti členských zemí koordinačním mechanismem na úrovni EU. Dle principu subsidiarity je tedy politika zaměstnanosti v kompetenci jednotlivých členských států, ale na úrovni EU si jednotlivé státy vytyčují společné priority a cíle. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Vstup České republiky do EU v roce 2004 si vyžádal rychlé zahájení procesu přizpůsobování pracovní síly a podnikatelských subjektů podmínkám evropského a světového trhu (Halásková, 2008).

4.1 Státní politika zaměstnanosti v České republice

Státní politika zaměstnanosti je v České republice zabezpečována dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jejím cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Tento zákon upravuje jak pasivní politiku zaměstnanosti, tak politiku aktivní včetně všech jejích nástrojů.

Další stěžejní právní normou upravující problematiku politiky zaměstnanosti představuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztahy a určuje zásady pro výpočet průměrného měsíčního čistého výdělku, který se používá pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát ve spolupráci s dalšími subjekty činnými na trhu práce, především s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů (Halásková, 2008). Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti provádí na celém území státu Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti a Úřadu práce ČR (zákon č. 435/2004 Sb.).

Od 1. 4. 2011 nabyl účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce a o změně souvisejících zákonů, který vedl k reorganizaci služeb zaměstnanosti v ČR. V rámci této reorganizace byl ze stávajících 77 úřadů práce a jejich pracovišť vytvořen jeden samostatný

Úřad práce ČR s Generálním ředitelstvím v Praze a čtrnácti krajskými pobočkami se sídly v krajských městech. Krajské pobočky jsou dále členěny na kontaktní pracoviště, která jsou zřízena nejenom v sídlech bývalých úřadů práce, ale také na dalších místech, tak aby vznikla hustší síť pracovišť zajišťující klientům dostačující komfort (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011b).

4.1.1 Nástroje politiky zaměstnanosti v České republice

Politika zaměstnanosti v České republice v sobě zahrnuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Snahou aktivní politiky zaměstnanosti je nezaměstnanost minimalizovat, kdežto pasivní politika slouží spíše ke zlepšování životní situace nezaměstnaných formou různých podpor a úlev.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti a případně ještě využití předčasného odchodu do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce. Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti řadíme zejména *podporu v nezaměstnanosti* a *podporu při rekvalifikaci*.

Aktivní politika zaměstnanosti

Větší důraz v současné době je kladen na aktivní přístup a opatření při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, která je zaměřená na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce. Mezi nástroje, jimiž je v České republice realizována řadíme zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a chráněná pracovní místa a dílny (Halásková, 2008).

Rekvalifikace představují jeden z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich hlavním posláním je přizpůsobit kvalifikaci pracovní síly požadavkům a potřebám trhu práce. Rekvalifikace může být realizována buď formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností, nebo formou rozšíření a prohloubení rekvalifikace stávající (Šimek, 2010).

Investiční pobídky jsou hmotnou podporou, která slouží buď na vytvoření nového pracovního místa, nebo k rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců u toho zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu tohoto příspěvku (Halásková, 2008).

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které jsou určeny především pro aktivaci obtížně umísitelných uchazečů na trhu práce. Mezi tyto uchazeče se řadí osoby dlouhodobě nezaměstnané, bez nebo s nízkou kvalifikací, starší věkové kategorie a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Úkolem těchto pracovních míst je překlenutí doby, než si tito uchazeči najdou uplatnění na běžném trhu práce.

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je těmi uchazeči o zaměstnání, kteří nemohou najít pracovní místo jiným způsobem. Za společensky účelné pracovní místo je považováno také pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na zapracování poskytuje Úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje krajská pobočka Úřadu práce zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytnout nejdéle po dobu tří měsíců (Šimek, 2010).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytnut na základě uzavřené dohody s Úřadem práce zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu není schopen zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (Šimek, 2007).

Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny slouží zejména pro podporu osob se zdravotním handicapem, pro jejich snadnější uplatnění se na trhu práce. Chráněné pracovní místo vytváří zaměstnavatel pro OZP na základě dohody s Úřadem práce, který mu na tyto místa poskytuje příspěvek. Úřad práce může uzavřít tuto dohodu taky s OZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, které je určeno a přizpůsobeno pro zaměstnávání OZP, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno minimálně 60 % z nich. Oba tyto nástroje musí být provozovány zaměstnavatelem nejméně po dobu dvou let (Šimek, 2010).

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Čerpání finančních prostředků určených na pasivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2011 ovlivněno počtem nově evidovaných uchazečů o zaměstnání, počtem uchazečů s podporou v nezaměstnanosti a výší podpory v nezaměstnanosti.

4.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má občan s bydlištěm na území ČR, který v posledních třech letech¹⁵ před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával zaměstnání (nebo jinou výdělečnou činnost) nejméně po dobu dvanácti měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítá buď z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání, nebo z posledního vyměřovacího základu a činí:

- první dva měsíce – 65 %,
- další dva měsíce – 50 %,
- po zbývajících podpůrných měsících – 45 %.

Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti závisí na věku uchazeče o zaměstnání a trvá u osob do 50 let 5 měsíců, od 50 do 55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Po dobu rekvalifikace činí procentní sazba podpory 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (zákon č. 435/2004 Sb.).

Počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se meziročně snížil o 5 892 osob, tedy činil k 31. 12. 2011 celkem 15 729 osob. Příčinou tohoto poklesu bylo jednak snížení absolutního počtu nově hlášených uchazečů o zaměstnání a jednak nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tab. 4.1 Počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti (Pvn)

Ukazatel		stav k 31. 12. 2010	stav k 31. 12. 2011
UoZ celkem		82 776	75 019
Nově hlášení UoZ		11 795	9 054
UoZ v evidenci nad 12 měsíců		31 478	31 672
UoZ s nárokem na Pvn	absolutně	21 621	15 729
	podíl (v %)	26,1	21,0
průměrný měsíční nárok (v Kč)		5 452	5 322

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010b; Ministerstvo práce a sociálních věcí 2011d; vlastní zpracování

Výše průměrné měsíční podpory se snížila z hodnoty 5 452 Kč v závěru roku 2010 na 5 322 Kč ve stejném období roku 2011. Výši podpory ovlivnila změna ve struktuře příjemců podpory, snížená procentní výměra při jejím delším pobírání a také zhoršující se výdělková

¹⁵ od 1. 1. 2012 vstupuje v platnost novela Zákona o zaměstnanosti a toto rozhodné období, ve kterém je nutné získat alespoň 12 měsíců doby důchodového pojištění, se mění ze tří let na dva roky.

situace v souvislosti s ekonomickou krizí v předchozích letech. K tomuto snížení přispěly také legislativní změny, od 1. 1. 2011, kdy se nově hlášeným UoZ, kteří ukončili pracovní poměr výpovědí nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážných důvodů, počítá od počátku podpůrní doby nejnižší procentní výměra, a to 45 % (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011b).

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Programy, jimiž byla v roce 2011 realizována aktivní politika zaměstnanosti v MSK, byly zpracovány na základě specifík vyplývajících z tohoto regionálního trhu práce, struktury uchazečů o zaměstnání a na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu. Respektovaly cíle politiky zaměstnanosti stanovené MPSV, podle kterého měli být podporováni hlavně ti uchazeči, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou bez použití nástroje APZ nalézt vhodné zaměstnání. Zvýšená pozornost byla věnována hlavně UoZ, kteří byli v evidenci déle než 5 měsíců a těm, u nichž existoval důvodný předpoklad, že s ohledem na jejich handicap¹⁶ budou v evidenci déle než 5 měsíců (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011b).

4.3.1 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je financována jednak z prostředků státního rozpočtu v rámci národních zdrojů, a jednak z prostředků Evropské unie prostřednictvím Evropského sociálního fondu, který podporuje rozvoj trhu práce a lidských zdrojů především v rámci Národních akčních plánů zaměstnanosti.

V roce 2011 bylo na APZ vynaloženo celkem 479 934 tis. Kč, což bylo o 302 455 tis. Kč méně než v roce předcházejícím. Z toho ze státního rozpočtu bylo přiděleno na APZ 206 139 tis. Kč, což bylo meziročně o 14 900 tis. Kč méně a z prostředků ESF – OP LZZ celkem 273 795 tis. Kč, což bylo v porovnání s rokem 2010 méně o 317 355 tis. Kč. Pokračuje trend změny struktury výdajů na APZ, kdy více než polovina prostředků je vynaložena z ESF. Nástroje a opatření APZ jsou přednostně financovány z ESF v rámci národních individuálních projektů nebo regionálních individuálních projektů.

Velice výrazné snížení výdajů na APZ bylo způsobeno hned několika faktory. Jedním z nich byla změna organizační struktury od 1. 4. 2011, kdy došlo k dočasnému pozastavení schvalování žádostí a poskytování příspěvků z důvodů nejasností ohledně kompetencí,

¹⁶ vyjmenované v § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

podpisů a personálního zabezpečení. Dalším faktorem byla informace o prodloužení projektu NIP VPP, která přišla až v září a nedostatečné čerpání prostředků z ESF RIP.

Tab. 4.2 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Výdaje na APZ	2010		2011	
	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
Výdaje na APZ celkem	782 389	100	479 934	100
Národní APZ	191 239	24,4	206 139	43,0
ESF – OP LZZ	591 150	75,6	273 795	57,0

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

4.3.2 Zhodnocení realizace aktivní politiky zaměstnanosti

V roce 2011 finančně podpořila krajská pobočka v Ostravě vznik celkem 3 951 pracovních míst, což bylo o 2 396 méně než v roce 2010. K poklesu počtu pracovních míst došlo téměř u všech nástrojů APZ. K nejvýraznějšímu snížení počtu pracovních míst došlo u VPP a SÚPM, které byly hrazeny v rámci NIP (ESF – OP LZZ), kdy došlo k meziročnímu snížení celkem o 2 507 pracovních míst. Důvodem tohoto snížení bylo jednak ukončení NIP SÚPM na konci června 2011, a jednak značné zpoždění informace o prodloužení NIP VPP. V roce 2011 vzniklo celkem 2 070 VPP, což bylo o 319 méně než v předchozím roce. Důvodem tohoto snížení bylo nové nařízení MPSV, díky kterému nebylo možné obsadit během tříletého období na tato místa stejné uchazeče. Stávající dohody tedy nebyly prodlužovány, ale byly vytvářeny dohody nové, aby byla naplněna podmínka 20% nárůstu VPP oproti roku 2010. Do VPP bylo v roce 2011 zapojeno celkem 2 250 UoZ.

Počet SÚPM, kterých bylo v roce 2011 zřízeno zaměstnavateli celkem 1 508, byl o 1 873 pracovních míst nižší než v předchozím roce. Celkem bylo umístěno na SÚPM v minulém roce 1 572 UoZ. Stejným způsobem se vyvíjel počet SÚPM zřízených uchazeči o zaměstnání, který se meziročně snížil o 173 pracovních míst, představoval tedy 304 uchazečů, kteří zahájili výkon SVČ.

Velmi nízký podíl na celkově vytvořených pracovních místech zaujímají CHPM a CHPD. V roce 2011 jich bylo celkem 66, což bylo meziročně o 29 pracovních míst méně. Počet OZP, které zahájily v roce 2011 SVČ pokles meziročně o dva.

Tab. 4.3 Vytvořená pracovní místa v rámci jednotlivých nástrojů APZ

nástroj APZ	2010		2011	
	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
počet vytvořených pracovních míst celkem	6 347	100	3 951	100
VPP	523	8,2	1 239	31,4
SÚPM zřízena u zaměstnavatele	126	2,0	61	1,5
SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele	1 075	16,9	739	18,7
SÚPM – SVČ zřízená uchazeči o zaměstnání	477	7,5	304	7,7
CHPM a CHPD vytvořené zaměstnavateli	95	1,5	66	1,7
CHPM – SVČ osob se ZP	5	0,1	3	0,1
VPP (ESF – OP LZZ)	1 866	29,4	831	21,0
SÚPM (ESF – OP LZZ)	2 180	34,3	708	17,9

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

V roce 2011 byl prostřednictvím krajské pobočky ÚP v Ostravě poskytnut zaměstnavatelům příspěvek na zapracování pěti UoZ, což bylo o dva UoZ více než v roce 2010. Překlenovací příspěvek, který byl určen pro OSVČ, které přestaly být UoZ a začaly podnikat, byl poskytnut celkem 52 osobám a sloužil na úhradu provozních nákladů. Počet finančních příspěvků poskytnutých na provoz CHPD, CHPM a CHPM – SVČ bylo vydáno o 782 více než v roce 2010.

Tab. 4.4 Poskytnuté příspěvky osobám/na zaměstnance

Nástroje APZ	2010		2011	
	absolutně	podíl (v %)	absolutně	podíl (v %)
příspěvky celkem	1 183	100,0	2 019	100,0
překlenovací příspěvek	0	0,0	52	2,6
příspěvek na zapracování	3	0,3	5	0,2
příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM – SVČ (průměrný roční přepočtený počet)	1 180	99,7	1 962	97,2

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

Dalším významným nástrojem APZ v MSK jsou rekvalifikační kurzy, kterých bylo v roce 2011 o 663 méně než v předchozím roce. Počet účastníků rekvalifikací se také snížil a to o 3 951. Nejčastěji byli účastníci zařazeni do kurzů obsluhy počítače a správy počítačových sítí, dále k získání a rozšíření řidičského oprávnění a do různých druhů svářečských kurzů. Zájem o rekvalifikace svých zaměstnanců projevilo v roce 2011 pouze 26 firem a rekvalifikováno bylo celkem 128 zaměstnanců. Toto opatření slouží jako prevence

nezaměstnanosti a zvyšuje pracovní flexibilitu zaměstnanců. Z celkového počtu 8 200 osob, které v roce 2011 ukončili rekvalifikaci, nastoupilo do zaměstnání 5 639 z nich, což znamená, že úspěšnost tohoto nástroje byla 68,8%.

Tab. 4.5 Rekvalifikace UoZ, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců

Ukazatel		2010	2011
Rekvalifikační kurzy celkem		1 849	1 186
<i>rekvalifikace UoZ a zájemců o zaměstnání</i>			
z toho	počet osob zařazených do rekvalifikace	11 130	7 179
	<i>zájemci o zaměstnání</i>	106	72
z toho	osoby, které ukončily rekvalifikaci	11 133	8 200
	<i>úspěšně</i>	9 995	7 263
osoby umístěné po rekvalifikaci		5 918	5 639
<i>rekvalifikace zaměstnanců</i>			
počet zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci byli rekvalifikováni		53	26
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikace		219	128

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

Z Tab. 4.6 je patrné, že pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2011 podpořeno 39,7 % uchazečů o zaměstnání, kteří byli umístěni na trh práce prostřednictvím ÚP. Podpora UoZ prostřednictvím příspěvků APZ je tedy výrazná. Umísťování UoZ díky těmto finančním příspěvkům ÚP se jeví jako nejúčinnější řešení, jelikož počet nahlášených volných pracovních míst je v posledních letech čím dál tím menší.

Tab. 4.6 Kumulované stavy uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2011

kumulované stavy k 31. 12. 2011						
Celkem UoZ	vyřazení UoZ celkem	umístění celkem	<i>z toho umístění ÚP</i>	umístění ÚP/umístění celkem (v %)	<i>z toho podpoření APZ</i>	APZ/umístění ÚP (v %)
906 597	94 001	58 901	10 762	18,3	4 277	39,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

Z celkového počtu všech umístěných uchazečů bylo 7,3 % podpořeno nástrojem nebo opatřením APZ. Pokud by nebyla APZ v roce 2011 realizována počet nezaměstnaných by se zvýšil o 4 277 a míra nezaměstnanosti by činila 11,9 %, můžeme tedy konstatovat, že vlivem

realizace a účinnosti nástrojů APZ klesla míra nezaměstnanosti v MSK o 0,7 p.b. Nejvíce využívanými nástroji APZ v MSK jsou rekvalifikace, SÚPM – vyhrazená zaměstnavateli a veřejně prospěšné práce. Naopak příliš nevyužívaným nástrojem je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

4.3.3 Projekty financované z Evropského sociálního fondu

Evropský sociální fond je velmi významný finanční nástroj EU pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Na období 2007 – 2013 využívají Úřady práce ČR pro čerpání finančních prostředků z ESF programový dokument Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Tento program si klade za globální cíl zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Tento cíl je dále rozveden do specifických cílů, které jsou naplňovány prostřednictvím pěti prioritních os. Úřad práce ČR se především podílí na realizaci podpory „Posílení aktivních politik zaměstnanosti“, jejímž hlavním cílem je zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím cíleného využití všech nástrojů APZ. Oblast této podpory je realizována prostřednictvím národních a regionálních individuálních projektů a globálních grantů.

Národní individuální projekty (NIP)

Na konci roku 2010 skončily velmi úspěšné projekty „Vzdělávejte se!“ a NIP SÚPM a na ně navázaly nové NIP „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“ a „Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“. Dále byl v roce 2011 prodloužen NIP VPP.

Národní individuální projekt „*Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita*“ byl zahájen v červnu roku 2011 a je určen pro zaměstnavatele v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na HDP. Jedná se především o podniky realizující svoji činnost v odvětvích strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, terénní sociální služby a odpadové hospodářství. Vybraným firmám projekt umožní získat finanční prostředky na vzdělávání nebo rekvalifikaci svých zaměstnanců a zároveň budou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady těchto vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich vzdělávání.

Regionální individuální projekty (RIP)

Na období let 2008 – 2011 byla pro krajskou pobočku v Ostravě na RIP vyčleněna částka přes 559 mil. Kč. Z těchto prostředků byly v roce 2011 financovány celkem čtyři projekty. Jedná se o projekt Návrat +, Start, Příprava +“ a „Změna včas“.

Na projekt „*Návrat +*“, který skončil v listopadu minulého roku, bylo vyčleněno přibližně 54 mil. Kč a orientoval se zejména na UoZ, kterým se věnuje zvýšená péče, na osoby se základním vzděláním a osoby opakovaně nezaměstnané. Do tohoto projektu bylo zapojeno celkem 442 UoZ a jeho zásluhou 214 z nich nastoupilo do zaměstnání na plný pracovní úvazek a 50 z nich na nově vytvořená pracovní místa. Projekt „*Start*“ je především určen UoZ, kteří mají uplatnitelnou kvalifikaci, ale chybí jim sebereprezentační a měkké dovednosti. Na tento projekt bylo vyčleněno celkem 79 mil. Kč a podpořeno bylo zatím celkem 1 098 UoZ, z toho 579 osob po jeho absolvování nalezlo uplatnění na trhu práce.

Dalším projektem je „*Příprava+*“, jehož rozpočet činí 80 mil. Kč a je orientován hlavně na ty UoZ evidované déle než 5 měsíců. Počet UoZ, kteří se zúčastnili toho projektu je zatím 1 249. Ke konci roku 2011 ukončilo účast v tomto projektu 687 osob a 479 z nich nalezlo zaměstnání. Posledním projektem je „*Změna včas*“, který je zaměřený na krátkodobě evidované UoZ a jehož rozpočet činí 110 mil. Kč. K 31. 12. 2011 do něj vstoupilo již 1 079 UoZ. Zprostředkovat vhodné zaměstnání se podařilo celkem 597 účastníkům a mzdový příspěvek byl přiznán na 199 pracovních míst, viz Tab. 4.7.

Tab. 4.7 Výsledky realizace regionálních individuálních projektů

ukazatel	Návrat +	Start	Příprava +	Změna včas
	stav ke konci projektu k 30. 11. 2011	za celý projekt stav k 31. 12. 2011	za celý projekt stav k 31. 12. 2011	za celý projekt stav k 31. 12. 2011
UoZ zařazení do projektu	442	1 098	1 249	1 079
UoZ, kteří ukončili účast v projektu	442	841	687	780
<i>z toho úspěšně</i>	326	708	403	649
<i>z toho nástup do PP (plný úvazek)</i>	214	487	379	597
počet PM se mzdovým příspěvkem	50	120	100	199

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012; vlastní zpracování

V roce 2011 byly připravovány k realizaci dva projekty. Jedná se o projekt „*Absolventi a praxe*“, který je zaměřený na UoZ od 25 do 30 let věku s ukončeným středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním, u nichž délka odborné praxe nepřesáhla 12 měsíců a projekt „*Šance pro samostatnost*“, který je orientovaný na OZP a klade si za cíl pomoci začlenit tyto osoby zpět na trh práce a zvýšit jejich zaměstnatelnost.

5 Návrhy a doporučení

Situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji závisí především na vnějším ekonomickém prostředí a jejím vývoji v globálním, národním a regionálním měřítku. V souvislosti s vývojem na trhu práce v MSK v roce 2011 a předpokládanou stagnací ekonomiky v roce 2012 a s ní spojené vysoké nejistoty na trhu práce ohledně dalšího vývoje v eurozóně, bude pravděpodobně nadále pokračovat snižování zaměstnanosti.

Dřívější dlouhodobá jednostranná orientace tohoto regionu na těžký průmysl a přetrvávající ekonomické, sociální a ekologické problémy, to vše jsou výzvy, které mohou být příležitostí pro další ekonomický rozvoj kraje. Při návrhu opatření, která by mohla zlepšit stav na trhu práce v MSK a zvýšit zaměstnanost, je nutné vycházet z hlavních problémů, které se v MSK vyskytují a čerpat ze silných stránek tohoto regionu.

Zvýšení účinnosti nástrojů APZ

Prioritní je zvýšit adresnost a efektivnost již existujících nástrojů a rozšířit je i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance nejvíce ohrožené nezaměstnaností (osoby starší 50 let). Mezi jeden z nejvýznamnějších nástrojů APZ patří bezesporu rekvalifikace. V období let 2010 – 2011 byla úspěšnost tohoto nástroje cca 60%, proto je důležité i nadále tento nástroj podporovat. Dalším významným nástrojem jsou SÚPM – vyhrazená zaměstnavateli, na která dostávají zaměstnavatelé příspěvek na mzdu nového zaměstnance. Krajská pobočka ÚP ČR v Ostravě preferuje při poskytování tohoto příspěvku uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, což přináší pro UoZ výhodnější startovací podmínky. Důležité je, aby tyto nástroje byly poskytovány co nejširšímu okruhu uchazečů.

Efektivnější čerpání finančních prostředků z ESF

V roce 2011 bylo čerpání z regionálních individuálních projektů nedostatečně využito. Důvodem byly organizační změny úřadu práce. Dosud nedošlo k zahájení realizace nových projektů, které budou hrazeny z prostředků určených na rok 2011 – 2013, jelikož nebyla nastavena pravidla pro výběr dodavatele. Podstatnou změnou bylo posunutí zahájení dvou projektů RIP – „Absolventi a praxe“ a „Šance pro samostatnost“, u kterých se plánovalo zahájení již v září 2011.

Podpora podnikavosti a kreativity

Vhodnou kombinací regionálních pobídek a služeb pro investory a zaměstnavatele lze docílit zatraktivnění tohoto regionu pro zakládání nových podniků, a tím přispět k tvorbě zaměstnaneckých a podnikatelských příležitostí. S tím souvisí také zpružňování trhu práce úpravou legislativy a zavádění prvků konceptu flexicurity¹⁷ s důrazem jednak na umožnění větší pružnosti v pracovně-právních vztazích, a jednak na zajišťování optimálních pracovních podmínek, motivačních výdělků a podmínek pro profesní rozvoj zaměstnanců. Strategicky je výhodné cíleně rozvíjet podnikavost u mladých lidí, a to prostřednictvím aktivit, které vedou k nalezení podnikatelských talentů a jejich následnému rozvoji.

Podpora tvorby nových pracovních míst

V Moravskoslezském kraji se nachází mnoho vhodných objektů a pozemků pro nové investiční záměry i starých průmyslových areálů vybavenou infrastrukturou, tzv. „brownfields“, které je možno využít pro rozvoj nových podnikatelských aktivit, a tím vytvořit prostor pro vznik nových pracovních míst. Vysoký potencionál rozvoje zaměstnanosti má především sektor služeb, je proto nutné podpořit zájem společností, které dosud působí v zahraničí nebo v jiných regionech ČR, aby umístily svá centra strategických služeb právě do MSK. Dále je důležité podporovat tvorbu pracovních míst prostřednictvím APZ. Zejména pomocí poskytovaných příspěvků na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům.

Podpora rizikových skupin

Rok 2011 byl charakteristický malým množstvím volných pracovních míst a vysokým počtem uchazečů o zaměstnání. I proto stále přetrvávají potíže s pracovním uplatněním nejohroženějších skupin obyvatelstva, především osob se zdravotním postižením, nezaměstnaných osob bez kvalifikace a osob starších 50 let věku. Proto je důležité tyto rizikové skupiny podporovat zejména APZ. Důraz by měl být kladen také na nové formy zaměstnávání (např. sdílení pracovního místa, job ration, zkrácené pracovní úvazky) a na podporu vytváření chráněných pracovních míst. Klíčovým faktorem je větší prostor pro individuální přístup k těmto skupinám, identifikace jejich možností a preferencí a cílená příprava pro uplatnění na trhu práce.

¹⁷z anglického „flexicurity“ vzniklého spojením „flexibility“ (pružnosti) a „security“ (jistoty), přístup posilující současně pružnost a jistotu na trhu práce.

Zvýšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce

Jelikož absolventi středních a vysokých škol nemají ve většině případů žádnou předchozí praxi a velký počet zaměstnavatelů tuto zkušenost vyžaduje, hrozí těmto mladým UoZ, že se mohou snadno stát dlouhodobě nezaměstnanými. Nabízí se jednak podpora v rámci APZ za pomoci rekvalifikačních kurzů, díky kterým mohou absolventi získat praktické zkušenosti, a jednak užší spolupráce firem a škol. Cílem firem by mělo být co nejvíce žákům přiblížit reálné požadavky na výkon dané profese a vybavit je oprávněním nezbytným k bezproblémovému vstupu a adaptací na trhu práce. Tímto propojením si mohou firmy vychovat své budoucí kvalifikované zaměstnance.

Investice do lidského kapitálu

V regionu je stále nedostatečný počet kvalifikovaných pracovníků a nižší zastoupení obyvatel s vyšším stupněm vzdělání. Problémem je dlouhodobá tendence kvalifikovaných, zejména mladých osob kraj opouštět. Proto je nutné zatraktivnit tento region a změnit jeho image na kulturní a univerzitní kraj, ve kterém je lákavé studovat, pracovat a žít. Důležité je zaměřit se na rozvoj vzdělávací nabídky vysokoškolských oborů a rozšířit je o nové fakulty a obory v oblasti medicíny, práv a dalších humanitních oborů. Jelikož se MSK nachází v zorném poli mnoha významných zahraničních investorů, je důležité dílčími projekty aktivně podporovat a rozvíjet jazykovou vybavenost žáků, studentů a ostatních obyvatel kraje. Důležitou roli hraje také prohlubování znalostí a dovedností zaměstnanců pro jejich lepší adaptabilitu na trhu práce.

Snížení strukturálního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou

Výrazným problémem Moravskoslezského kraje je vysoká strukturální nezaměstnanost, která je způsobena nesouladem mezi nabídkovou a poptávkovou stranou na trhu práce. Moravskoslezský kraj má několik staletí trvající historii průmyslově vyspělého regionu, na které chce stavět i do budoucna. Současná a předpokládaná budoucí poptávka zaměstnavatelů, zejména průmyslových podniků, je orientována na absolventy technických a řemeslných oborů, kterých je na trhu práce stále nedostatek. Proto je důležité zatraktivnit tyto obory pro budoucí uchazeče a podpořit motivaci studentů k tomu, aby zůstali v těchto oborech i po jejich vystudování. K tomu by měl výrazně napomoci kontakt studentů s firemním prostředím a moderními technologiemi již v průběhu studia.

6 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit stav a nastínit budoucí vývoj na trhu práce v Moravskoslezském kraji, dále zhodnotit politiku zaměstnanosti a zaměřit se na možná opatření, která by mohla jeho stav zlepšit.

Vývoj na trhu práce byl v letech 2010 – 2011 stále silně ovlivněn dozvuky hospodářské krize. Na začátku roku 2011 bylo sice patrné mírné oživení ekonomiky, ale v jeho polovině se opět projevil negativní tendence, což bylo ovlivněno zejména prohlubující se dluhovou krizí Evropské unie. Na trhu práce stále přetrvávala nejistota a obavy z budoucího vývoje, a proto zaměstnavatelé vedli velmi opatrnou personální politiku. Výrazný pokles zaměstnanosti byl zaznamenán v oblasti stavebnictví a terciálního sektoru, naopak k výrazným nárůstům došlo v odvětvích výroby motorových vozidel a administrativních a podpůrných činností, kde se očekává podobný trend i v roce 2012.

Dřívější dlouhodobá orientace Moravskoslezského kraje na těžký průmysl a s ní související restrukturalizace hospodářské základny a propouštění vysokého počtu pracovníků způsobily, že se tento region řadí v rámci ČR mezi oblasti s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Také v roce 2011 vykazovala míra nezaměstnanosti dvojcifernou hodnotu, a to 11,2 %, což byla třetí nejvyšší hodnota v rámci čtrnácti krajů ČR. Z celkového počtu šesti okresů, které náleží do MSK, převládala v roce 2011 nejvyšší míra nezaměstnanosti v okrese Bruntál a Karviná, naopak nejnižší hodnoty byly zaznamenány ve Frýdku-Místku a Novém Jičíně. Počet uchazečů o zaměstnání se v porovnání s rokem 2010 mírně snížil, ale na druhou stranu se prodloužila jejich průměrná délka evidence, která pro tento kraj znamená závažný problém. Dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností jsou ohroženy hlavně absolventi škol a mladiství s nízkou nebo žádnou kvalifikací, lidé starší 50 let a osoby zdravotně postižené.

Největší problém v MSK představuje strukturální nesoulad mezi nabízenými a poptávanými pracovními místy, což potvrzuje také existence dlouhodobě evidovaných VPM a potřeby zaměstnanců zaměstnávat zahraniční pracovníky. Proto je důležité zpružnit trh práce, především na straně nabídky. Pomocí nástrojů APZ podporovat výše uvedené rizikové skupiny, zejména pomocí rekvalifikačních kurzů, SÚPM a VPP, které v roce 2011 výrazně pomohly snížit celkovou míru nezaměstnanosti v tomto regionu. Dalším negativním jevem je snižování počtu obyvatel kraje z důvodu migrace do jiných částí ČR. Důležité je proto zatraktivnit tento region, zejména pro mladou generaci a přilákat do kraje nové zahraniční investory, a tím přispět k vytvoření nových pracovních míst.

Seznam použité literatury

Monografie

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon.

BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002. *Nezaměstnanost: psychologická, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.

HANČLOVÁ, Jana et al., 2002. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava.

HALÁSKOVÁ, Renata, 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta.

JUREČKA, Václav, Ivana JÁNOŠÍKOVÁ et al., 2009a. *Makroekonomie: Základní kurs*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava.

JUREČKA, Václav, Ivana JÁNOŠÍKOVÁ et al., 2009b. *Mikroekonomie: Učební text pro bakalářské studium*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, 2003. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.

KREBS, Vojtěch et al., 2005. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum.

SIROVÁTKA, Tomáš, 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita.

ŠIMEK, Milan, 2007. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava.

ŠIMEK, Milan, 2010. *Podpora zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES.

TVRDÝ, Lubor et al., 2007. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys.

Článek v odborném periodiku

SIROVÁTKA, Tomáš, 1997. Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu v České republice. *Sociologický časopis*, Brno: Masarykova univerzita, č. 2, s. 169-188.

Internetové zdroje a ostatní

AGENTURA PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ, 2006. *Program rozvoje Moravskoslezského kraje* [online]. Portál Moravskoslezského kraje [cit. 14. 3. 2012]. Dostupné z: verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/rk_1001.html.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010a. *Moravskoslezský kraj v mapách a kartogramech* [online]. ČSÚ, 31. 12. 2010 [cit. 05. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/moravskoslezsky_kraj_v_mapach_a_kartogramech.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010b. *Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2010* [online]. ČSÚ, 31. 12. 2010 [cit. 13. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/krajpubl/801011-10-2010-xt>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011. *Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2011* [online]. ČSÚ, 30. 12. 2011 [cit. 13. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajpubl/801011-11-r_2011-xt.

JERÁBKOVÁ, Zdenka, 2009. *Vybrané dopady hospodářského zpomalení na regionální trhy práce v ČR* [online]. ČSÚ, 17. 12. 2009 [cit. 02. 4. 2012]. Dostupné z: www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/analyzy_komentare_2009.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2010a. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2010* [online databáze]. MPSV [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2010b. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2010* [online databáze]. MPSV [cit. 26. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2010c. *Pololetní statistiky absolventů absolventů za rok 2010* [online databáze]. MPSV [cit. 30. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011a. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2010 a předpokládaný vývoj v roce 2011* [online]. MPSV [cit. 28. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1210.pdf>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011b. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v prvním pololetí 2011* [online]. MPSV [cit. 28. 3. 2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011p1/analyza1p2011.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011c. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2011* [online databáze]. MPSV [cit. 24. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011d. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2011* [online databáze]. MPSV [cit. 26. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011e. *Pololetní statistiky absolventů absolventů za rok 2011* [online databáze]. MPSV [cit. 30. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2011 a předpokládaný vývoj v roce 2012* [online]. MPSV [cit. 28. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1211.pdf>.

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf.

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CHPM	chráněné pracovní místo
CHPD	chráněná pracovní dílna
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSU	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK	Moravskoslezský kraj
NIP	národní individuální projekt
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
p.b.	procentní bod
PvN	příspěvek v nezaměstnanosti
RIP	regionální individuální projekt
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatně výdělečná činnost
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce ČR
VPM	volné pracovní místo
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
ZoZ	zákon o zaměstnanosti

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....

Lucie Miechová

Seznam příloh

- Příloha 1:** Administrativní členění Moravskoslezského kraje
- Příloha 2:** Počty zaměstnanců v odvětvích podle CZ-NACE – monitorované firmy se stavem 26 a více osob
- Příloha 3:** Počet uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti za rok 2010
- Příloha 4:** Počet uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti za rok 2011